



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

MIES NAISTEN KESKELLÄ

Miesten kokemuksia työhyvinvoinnistaan
sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa
työyhteisöissä

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi AMK
Sosiaalipedagoginen aikuistyö
Opinnäytetyö
Kevät 2014
Johanna Lindholm
Ilona Tikander

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

LINDHOLM, JOHANNA,
TIKANDER, ILONA:

Mies naisten keskellä
Miesten kokemuksia työhyvinvoinnistaan
sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa
työyhteisöissä

Sosiaalipedagogisen aikuistyön opinnäytetyö, 56 sivua, 16 liitesivua

Kevät 2014

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tutkitaan miesten kokemuksia naisvaltaisissa sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä työskentelystä ja sen vaikutuksista miesten työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä pyrittiin kartoittamaan miesten työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä löytämään tekijöitä, joiden avulla sitä voidaan edistää. Opinnäytetyön avulla pyrittiin myös löytämään keinoja houkutella alalle lisää miehiä.

Tutkittavaa aihetta lähestyttiin Työhyvinvoinnin portaat-mallin ja työelämän sukupuolisen segregaatian avulla. Opinnäytetyössä hyödynnettiin aikaisempaa tutkimusta työhyvinvoinnista, työyhteisön vaikutuksesta työntekijän työhyvinvointiin, miesten kokemuksista sosiaali- ja terveysalan työstä sekä kuvauksia miehistä työntekijöinä ja työtovereina. Koottua teoriapohjaa on hyödynnetty haastatteluja varten muodostetun haastattelurungon luomisessa.

Opinnäytetyönä tehtävä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimen alaisuudessa työskentelevää miehiä. Koska alalla työskentelee hyvin vähän miehiä, opinnäytetyö pyrittiin toteuttamaan heidän yksityisyyttään suojaten. Haastattelut toteutettiin kolmena teema- ja ryhmähaastatteluna ja niistä saadut tulokset analysoitiin teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla.

Tulosten mukaan miehet kokevat työnteon sosiaali- ja terveysalalla mieluiseksi ja omien arvojensa mukaiseksi. Miehet eivät kiinnitä erityistä huomiota työtovereidensa sukupuoleen. Työyhteisöjen naiset kohdistavat miehiin kuitenkin sukupuolen mukaisia oletuksia ja odotuksia, mikä sekä haittaa että edistää miesten työhyvinvointia. Miehillä työhyvinvointia tuovat työyhteisöissä koettu yhteisöllisyys, työyhteisön hyvinvointi sekä kyky tehdä työtä omalla tavallaan. Tämän vuoksi työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittäminen edistää myös miesten työhyvinvointia. Jotta alalle voitaisiin houkutella lisää miehiä, on päästävä sukupuolia erotteluvasta ajatusmaailmasta, lisättävä tietoisuutta työstä sekä muutettava miesten ennakkoesiintuloja alaa kohtaan.

Asiasanat: työhyvinvointi, segregatio, sukupuolierot, sosiaaliala, terveysala

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

LINDHOLM, JOHANNA,
TIKANDER, ILONA:

A man among women

Men's experiences of well-being at work
in a social and health care field, in work
communities that mainly consist of women

Bachelor's Thesis in social pedagogy adult work 56 pages, 16 pages of appendices

Spring 2014

ABSTRACT

The aim of the study was to find out how men experience their work well-being in the social and health care, a field where the majority of workers are female, and how it impacts their well-being. We wanted to find out the factors that have an impact on and the ones that improve it. We also wanted to discover ways to attract more men into working in the field of social and health care.

We approached the subject by using Työhyvinvoinnin portaat-malli and the gender segregation. We also reviewed the early research about work well-being, the work community's effect on employees' work well-being, men's experiences of the field and descriptions of how men as employees and co-workers in the field of social and health care are shown. We used the theory base to design the interviews.

This study was a qualitative research. The material was gathered by interviewing six men working in the social and health care field in the city of Lahti. There are not many male workers in this field of work, therefore their identities have been protected in this study. The interviews were conducted as three theme and group interviews. The results were analyzed using a theory bound content analysis.

According to the results, men's experience in the workplace of social and health care is pleasant and compatible to their own personal values. As they work, they don't pay attention to their co-workers sex. The women in the work community on the other hand, have their gender compatible prejudices and expectations, which can either disrupt or improve men's well-being. The factors that bring well-being to men are communality, the well-being of the work community and a way to do the work with a personal touch. Improving the well-being of the work community, can improve the work well-being of men. In order to attract more men into working in this field, we need to get rid of the gender difference way of thinking, add more knowledge of this field and change the prejudices that men have towards the field of social and health care.

Key words: segregation, work well-being, gender differences, social services, health care

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	3
2.2	Tiedonhankinta	4
3	MIEHET JA NAISET SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA	7
3.1	Segregaatio	7
3.2	Sukupuolten vastakkainasettelu sosiaali- ja terveysalalla	10
3.3	Miesten motiivit ja työssä jaksaminen	11
4	TYÖHYVINVOINTI	13
4.1	Työhyvinvoinnista yleisesti	13
4.2	Sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointi	14
4.3	Työhyvinvoinnin portaat	16
5	LAHDEN KAUPUNGIN SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMIALA	19
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
6.1	Kvalitatiivinen tutkimus	20
6.2	Haastattelu	20
6.3	Haastatteluteemat	24
6.4	Haastateltavat miehet	25
6.5	Teoriasidonnainen sisällönanalyysi	27
7	TULOKSET	29
7.1	Ammattitaito	30
7.2	Kommunikaatio	31
7.3	Usko ja arvostus	33
7.4	Työilmapiiri	34
7.5	Miehen kohtaaminen	35
7.6	Sukupuolisuus työssä	37
7.7	Mies työntekijänä naistyöyhteisössä	39
7.8	Segregaation purkuun liittyvät kokemukset	42
7.9	Työhyvinvointia tuovat tekijät	43
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
9	POHDINTA	50

9.1	Opinnäytetyöprosessin pohdintaa	50
9.2	Opinnäytetyön tulosten pohdintaa	52
9.3	Eettisyys ja luotettavuus	54
9.4	Jatkotutkimusehdotukset	56
LÄHTEET		57
LIITTEET		62

Sosiaali- ja terveysalan työtahdin kiristymisen uhkaa heikentää alan työntekijöiden työhyvinvointia (Kauppinen, Hanhela, Kandolin, Karjalainen, Kasvio, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkanen & Viluksela 2009, 6). Alan riittävän työvoiman varmistamiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi huomiota tulee kiinnittää myös työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun (Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007, 131–132). Vuonna 2011 sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä miehiä oli alle kymmenen prosenttia koko työvoimasta (Allasmaa 2011, 2). Miesten vähäisyys johtuu työelämän segregatiosta, joka jakaa töitä sukupuolen mukaan naisten ja miesten töihin, mikä jakaa myös työyhteisöjä nais- ja miesvaltaisiksi (Huhta ym. 9). Segregatio ei vaikuta vain töiden sukupuolen mukaiseen jakautumiseen, vaan se määrittää myös miesten ja naisten sukupuolensa mukaisesta toimintaa (Eriksson-Piela 2003, 201).

Sosiaali- ja terveysalan työ mielletään edelleen naisille soveltuvammaksi työksi ja se onkin yksi naisvaltaisimmista aloista. Tämä johtuu siitä, että työn edellyttämät ominaisuudet yhdistetään naisille tyypillisiksi katsottuihin piirteisiin. Edellä mainittuun sisältyy myös käsitys, etteivät miehet ole yhtä päteviä tekemään alan töitä. (Eriksson-Piela 2003, 196–198; Huhta ym. 2007, 9.) Ajattelumalli asettaa miehet sosiaali- ja terveysalan työssä eriarvoiseen asemaan naisten kanssa (Vartia 2003, 53). Opinnäytetyössä lähestytään sosiaali- ja terveysalaa tasa-arvoisesta näkökulmasta, jolloin miesten ja naisten katsotaan olevan alalle yhtä soveltuvia. Työn avulla pyritään laajentamaan tätä näkökulmaa ja tuomaan esille, etteivät sukupuoliset ominaisuudet jakaudu mustavalkoisesti miesten ja naisten piirteisiin, vaan alalla työskentelee persoonia, jotka omaavat niin miehiin kuin naisiin liitettyjä piirteitä. Tämän vuoksi työhön tarvitaankin molempien sukupuolten edustajia.

Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa suoraan organisaation talouteen vähentäen työkyvyn heikkenemisen tuomia vaikutuksia sekä varmistaen työntekijöiden työssä pysymisen ja työn hyvän laadun. Tämä vahvistaa myös organisaation kilpailukykyä. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 13.) Kun sosiaali- ja terveysalalla panostetaan miesten työhyvinvointiin, panostetaan samalla koko työyhteisön hyvinvointiin ja organisaation toimintaan. Hyvinvoiva työntekijä on työnantajan paras mainos houkutella alalle lisää työntekijöitä sukupuoleen katsomatta.

Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, millaiseksi Lahden kaupungilla työskentelevät miehet kokevat työhyvinvointinsa sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa työyhteisöissä ja millä keinoin heidän työhyvinvointiaan voidaan edistää. Tutkittavat miehet ovat työyhteisöissään naisten kanssa tasavertaisessa asemassa. Näin ollen työssä keskitytään horisontaalisen segregaaion tutkimiseen ja sen vaikutuksiin miesten työhyvinvointiin. Aineistosta haluttiin löytää niitä tekijöitä, jotka segregaaion puitteissa edistivät tai heikensivät miesten työhyvinvointia. Tämän lisäksi haluttiin saada kuvaa siitä, millainen ja kuinka tasa-arvoinen paikka miehillä työyhteisöissään on. Tavoitteena on koota opinnäytetyöstä tietopaketti, jonka avulla miesten työhyvinvointiin voidaan panostaa. Tietopakettia voi hyödyntää Lahden kaupungin lisäksi myös muut työnantajat.

Opinnäytetyön ajankohtaisuus ja yhteiskunnallinen merkitys nousee esille sen pyrkimyksessä kehittää sosiaali- ja terveysalaa, jossa eletään tällä hetkellä muutosten aikaa. Opetushallituksen selvityksen mukaan työntekijöiden tarve tulee sosiaali- ja terveysalalla tulevaisuudessa reilusti lisääntymään. Työntekijöiden määrän tulisi lisääntyä yli sadallatuhatta vuoteen 2025 mennessä. Tämä johtuu pääasiassa väestön vanhenemisesta ja eläköitymisestä. Tarve koskee vahvimmin sosiaalialan työntekijöitä, sairaanhoitajia sekä perus- ja lähihoitajia. (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2011, 62, 64.) Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät ovat huolissaan alansa vetovoimaisuudesta varsinkin peruskoululaisten ja muiden opintojaan miettivien parissa (Hintsala 2005, 111). Työhyvinvointiin panostaminen kannustaa sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä pysymään työssään ja houkuttelemaan alalle lisää työvoimaa.

Töiden jakaminen miesten ja naisten töihin karsii työntekijöiden mahdollisuuksia valita itselleen mielekästä ammattia ja voi osaltaan vaikuttaa sosiaali- ja terveysalaa uhkaavaan työvoimapulaan. Suuntautuminen omalle sukupuolelleen odotettummille aloille rajoittaa työntekijöiden yksilöllisiä tapoja työskennellä ja heidän voimavarojaan ja ammattitaitoaan jätetään hyödyntämättä. Ammattien sukupuolijakaumien yksipuolisuus hankaloittaa myös sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaiden palvelun saantia. (Hintsala 2005, 62, 63.) Molempien sukupuolten edustus monipuolistaa asiakkaiden mahdollisuuksia aitoon vuorovaikutukseen, varsinkin kun asiakkaalla on mahdollisuus valita taho, jolta apua saa (Seligson 2007, 52, Mikkola 2006, 214).

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyö sai alkunsa kiinnostuksesta sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien miesten työhyvinvointia kohtaan. Asiasta käyty keskustelu herätti kiinnostusta yleisellä tasolla, mutta myös alalla työskentelevien miesten keskuudessa. Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tavoitetta ja tarkoitusta tutkimuskysymyksineen sekä kerrotaan työn tiedonhankinnasta rajauksineen ja haasteineen.

2.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tavoitteena oli koota opinnäytetyöstä kattava ja monipuolinen tietopaketti miesten kokemuksista työhyvinvoinnistaan sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa työyhteisöissä. Tietopaketti on tarkoitettu Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimen lisäksi yleisesti alalla hyödynnettäväksi sekä esimies- että työyhteisötasolla. Kun selvitetään miesten kokemuksia sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä työskentelystä, motiiveista alalla työskentelyyn ja miesten työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, saadaan keinoja edistää heidän työhyvinvointiaan sekä houkutella alalle lisää miehiä. Opinnäytetyö lisää työyhteisöjen, kuten myös opinnäytetyön tekijöiden, ymmärrystä miesten kokemuksista sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa työyhteisöissä työskentelystä. Näin työpaikoilla mahdollistuu sukupuolten kesken yhtenäinen ymmärrys työnteosta ja työhyvinvoinnista, mikä edistää koko työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia. Miesten työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa positiivisesti myös asiakkaiden saamaan palveluun (Hintsala 2005, 55).

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää miesten kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja motiiveistaan työskennellä sosiaali- ja terveysalalla ja alan naisvaltaisissa työyhteisöissä. Näiden pohjalta pyritään löytämään keinoja kehittää alaa ja työyhteisöjä miesten työhyvinvoinnin edistämiseksi ja alalle houkuttelemiseksi. Sosiaali- ja terveysalaa uhkaa tulevaisuudessa työvoimapula (Hintsala 2005, 62). Opinnäytetyön avulla voidaan tuoda keinoja tämän ehkäisyyn. Miehillä annetaan työssä mahdollisuus tulla kuulluksi kokemuksistaan ja tuoda oma panoksensa miesnäkökulman huomioimiseen sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä. Opinnäytetyössä pyritään löytämään vastausta kysymykseen, millaiseksi miehet kokevat työskentelevän sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa työyhteisöissä ja miten se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa?

2.2 Tiedonhankinta

Aiemman tutkimustiedon omaksuminen auttaa luomaan pohjaa ja ymmärrystä opinnäytetyönä tehtävään tutkimukseen ja sen tulosten analyysiin (Kananen 2008, 46). Teoriapohja koottiin segregatiota ja työhyvinvointia käsittelevän tutkimustiedon pohjalta. Segregaatio vaikuttaa myös sukupuolten toimintaan erottelemalla sukupuolille ominaisemmiksi katsottuja piirteitä (Eriksson-Piela 2003, 201). Tämän vuoksi segregatian yhteyteen on liitetty myös olemassa olevaa tutkimusta sukupuolten ominaisuuksista, miesten motiiveista, kokemuksista ja työssä jaksamisesta sosiaali- ja terveysalalla.

Lähdeaineiston keräys aloitettiin huhtikuussa 2013. Alkuun oikeiden hakusanojen ja tiedonlähteiden löytäminen oli haastavaa. Tähän hyödynnettiin esimerkiksi opimiskeskus Fellmannian tiedonhankintaklinikan informaation palveluja. Oikeiden hakusanojen löytyessä aineisto lähti aukenemaan. Käytetyt lähteet on löydetty Google Scholarin, yliopistojen tietokantojen, Nelli-portaalin tarjoamien hakukoneiden, kirjastojen sekä löydettyjen lähteiden lähdeluetteloiden avulla. Asianmukaisia tuloksia tuottaneita hakusanoja olivat sukupuoli, mies, nainen, sosiaali- ja terveysala, hoitoala, sosiaaliala, segregatio, työyhteisö, työhyvinvointi ja työmotivaatio. Opinnäytetyössä käytettyjä lähteitä on vähän, koska työhön haluttiin ottaa vain aiheen kannalta relevantteja lähteitä. Valtaosa hyvistäkin lähteistä oli vanhoja, mutta ne jätettiin käyttämättä, koska niiden luotettavuuden katsottiin olevan iän vuoksi kyseenalainen. Olemassa olevien lähteiden korkea ikä perustelelee käsillä olevan aiheen tutkimista, jotta saadaan uutta tietoa jatkuvasti muuttuvan sosiaali- ja terveysalan kehittämiseen.

Opinnäytetyön kannalta keskeisimmät aiheet olivat segregatio, miesten kokemukset sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa työyhteisöissä työskentelystä ja työhyvinvointi. Segregatian tutkimus keskittyy pääasiassa naisten näkökulmaan, jolloin katse kiinnittyy naisten alhaiseen palkkatasoon, huonoihin etenemismahdollisuuksiin työssä ja eriarvoiseen asemaan työyhteisöissä. Myös valtaosassa opinnäytetyössä käytetyistä lähteistä näkyy vahvemmin naisten kertoma. Tämä kertoo sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuudesta, jolloin myös tutkittavia miehiä on vähemmän. Segregatio-käsitteen liittämistä opinnäytetyön viitekehykseen perustelelee kuitenkin se, ettei sukupuolen mukaisen työnjaon voi katsoa vaikutta-

van ainoastaan naisiin ja heidän asemaansa.

Miesten työhyvinvointia on tutkittu, mutta tutkimus sijoittuu pääsääntöisesti muille kuin sosiaali- ja terveysalalle. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksessa pääpaino on ollut heidän kokemuksissaan alan työstä, jolloin työyhteisö- ja naisvaltaisuusnäkökulmat ovat jääneet vähäiseksi tai lähes kokonaan puuttumaan. Aikaisemman tutkimuksen taustalla on ollut myös halu selvittää heidän motiivejaan sosiaali- ja terveysalalle hakeutumiseen. Huomiota on kuitenkin kiinnitetty hyvin vähän miesten työssä pysymiseen tai heidän työhyvinvointiaan edistäviin tekijöihin. Opinnäytetyön merkittävyys lisääntyy sosiaali- ja terveysalan työkuultuurin kehittämisessä sen ollessa osa edellä mainittua alan tutkimusta.

Varsinkin miesnäkökulmasta kertovien lähteiden löytäminen oli alkuun hankalaa. Valtaosa sukupuoleen liittyvistä tutkimuksista jätettiin hyödyntämättä, koska ne liittyivät sosiaali- ja terveysalan asiakkaina olevien miesten hyvinvointiin. Miesten työhyvinvoinnista etsittiin tietoa myös hakusanalla *sukupuolivähemmistö*. Suurin osa löydettyistä tutkimuksista käsitteli kuitenkin alalla työskenteleviä seksuaalivähemmistöjä, joten ne eivät vastanneet opinnäytetyön tarpeita. Tietoa yritettiin löytää myös hakusanalla *vähemmistö*. Tämä tuotti paljon tietoa sosiaali- ja terveysalan monikulttuurisuudesta, mikä ei myöskään ole käsiteltävän aiheen kannalta relevanttia.

Myös relevanttien työhyvinvointiin liittyvien lähteiden löytämisessä koettiin hankaluutta. Opinnäytetyössä miesten työhyvinvoinnin kokemuksia lähestytään työyhteisön kautta. Työhyvinvointia käsittelevä kirjallisuus keskittyy paljon esimiesnäkökulmaan, jolloin työyhteisö on työhyvinvoinnin kannalta kehitettävä objekti. Tässä opinnäytetyössä työyhteisö kuitenkin nähdään oman työhyvinvointinsa edistämässä aktiivisena toimijana, jolloin edellä mainitut lähteet eivät soveltuneet. Lisää hankaluutta toi, ettei työhyvinvoinnin käsitteelle ole englanninkielessä suoraa vastinetta. Tämän vuoksi hakusanoja jouduttiin soveltamaan ja opinnäytetyölle valideja vieraskielisiä lähteitä on käytetty suhteellisen vähän.

Opinnäytetyön tutkimusalana haluttiin pitää koko sosiaali- ja terveysala. Tämän vuoksi käytetyissä lähteissä ei ole lähdetty erottelemaan sosiaali- ja terveysaloja toisistaan. Opinnäytetyössä haluttiin luoda tutkittavan aiheen kannalta kattava

viitekehys. Lähteiden vähäisyyden vuoksi alojen erottelemattomuus puolsi tähän tavoitteeseen pääsyä.

Opinnäytetyön päälähteinä on käytetty:

- Susan Eriksson-Pielan (2003) Tampereen yliopistossa julkaisemaa väitöskirjaa Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus
- Arjaterthu Hintsalan (2005) Kuopion yliopistossa julkaisemaa väitöskirjaa Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä – Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevyydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä
- Marja-Liisa Mankan, Liisa Hakalan, Sanna Nuutisen ja Riitta Harjun (2010) julkaisemaa teosta Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille.
- Päivi Rauramon (2008a ja 2008b) julkaisemia teoksia Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta ja Työhyvinvoinnin portaat-työkirja.

3 MIEHET JA NAISET SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

Sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen sisäisen tasa-arvon varmistamiseksi huomio tulee kiinnittää segregaatian purkuun. Tasa-arvoisessa työyhteisössä työntekijä pystyy vaikuttamaan työhön ja saa osakseen arvostusta, mitkä vahvistavat hänen työhyvinvointiaan (Huhta ym. 2007, 132.) Seuraavassa kappaleessa määritellään segregaatio käsitteenä, kerrotaan sen taustoista ja vaikutuksista yleisesti työelämään ja erityisesti sosiaali- ja terveysalaan. Segregaatio määrittelee myös miehiin ja naisiin liitettyjä kulttuurisia ominaisuuksia ja toimintatapoja (Eriksson-Piela 2003, 201). Näitä avataan aiemman tutkimuksen pohjalta ja tuodaan esille segregatioon liittyvää sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien sukupuolten vastakainasettelua. Opinnäytetyössä keskitytään miesten kokemuksiin, joten on tärkeää nostaa esille myös aiempaa tutkimusta miesten kokemuksista sosiaali- ja terveysalalle hakeutumisesta ja työssä jaksamisesta.

3.1 Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa yksinkertaisimmillaan erillään pitämistä (Segregaation lieventämistyöryhmä 2010, 22). Sukupuolinen segregaatio tarkoittaa työelämässä töiden eriytymistä ja eriyttämistä miesten ja naisten töihin. Tästä seuraa, että sukupuolten asema on toisiinsa nähden eriarvoinen aseman, urakehityksen ja palkan suhteen (Korhonen, 2007, 19). Työelämän sukupuolinen segregaatio voi olla horisontaalista, jolloin miehet ja naiset toimivat työssään samassa asemassa, mutta sijoittuvat työmarkkinoilla eri ammattialoille. Vertikaalinen segregaatio taas asettaa sukupuolia hierarkkisesti eri asemaan. (Segregaation lieventämistyöryhmä 2010, 22; Työministeriö 2002, 1.) Segregaatio jakaa töitä vahvasti nais- tai miesvaltaisiin töihin, jolloin myös työyhteisöissä toisen sukupuolen edustus on suurempi. Suomessa valtaosa työyhteisöistä onkin joko nais- tai miesvaltaisia. (Korvajärvi 2010, 185.) Segregaatio ei vaikuta vain töiden sukupuolen mukaiseen jakautumiseen, vaan se määrittää myös sitä, miten miehet ja naiset toimivat sukupuolensa mukaisesti oikein (Eriksson-Piela 2003, 201).

Segregaation taustalla on historiasta lähtöisin oleva ajatusmaailma, jossa naisten työksi on katsottu ihmisten hyvinvointia edistävä ja ylläpitävä työ. Tällaisella työnjaolla on Suomessa sitkeät juuret vielä nykypäivänäkin. (Korvajärvi 2010,

186.) Segregaatiota ylläpitävät ja edistävät sosialisiaation kautta opitut sukupuoli-mallit. Nämä saavat perustansa jo ennen kouluikää ja seuraavat läpi elämän vaikuttaen esimerkiksi koulutusalan ja työn valintaan. Ammatinvalintaansa miettivä nuori hakeutuu todennäköisimmin sukupuolelleen tyypillisempään koulutukseen. Koulutus vahvistaa hänen jo olemassa olevia käsityksiään ja toimintamallejaan siitä, miten hänen kuuluu sukupuolensa edustajana työssään toimia. (Korvajärvi 2010, 186; Kolehmainen 2002, 211, 212; Melkas & Anker 2003, 33.)

Segregaatio yhdistetään työelämän ongelmiin kaikilla tasoilla. Töiden jakaminen tiukasti miesten ja naisten töihin rajoittaa kummankin sukupuolen valinnan mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla ja vaikeuttaa työn arviointia. Segregaation seurauksena palkka on sidottu työntekijöiden sukupuoliin, ei heidän koulutustasoonsa tai työkokemukseensa. Töiden eriyttäminen alentaa naisvaltaisten alojen arvostusta, jonka johdosta naisten tekemää työtä ei pidetä yhtä vaativana kuin miesten tekemää työtä. Tämä esimerkiksi kasvattaa naisten ja miesten palkkaeroja. Segregaatio lisää myös työttömyyttä, jolloin ihmisten mahdollisuudet kehittää ja hyödyntää taitojaan heikkenevät. (Melkas & Anker 2003, 2–3; Korvajärvi 2010, 186–187.) Segregaatiolla voidaan katsoa olevan myös positiivisia vaikutuksia. Se voi esimerkiksi hälventää sukupuolten välistä kilpailua ja ehkäistä seksuaalista häirintää työpaikoilla, kun sukupuolilla on työmarkkinoilla omat toimialansa. (Korvajärvi 2010, 186–187.)

Vaikka Suomea on pidetty tasa-arvon toteutumisen suhteen edelläkävijänä, on se segregaation suhteen EU-maiden kärjessä (Korhonen 2007, 19, 24). Suomessa naisvaltaisimpia aloja ovat sosiaali- ja terveys-, majoitus- tai ravitsemusalat ja miesvaltaisia ovat rakennus-, kuljetus- tai teollisuusalat (Huhta ym. 2007, 9). 2000-luvun Suomessa työntekijöistä suurin on naisia ja yleisimmin he suuntautuvatkin sosiaali- ja terveysalan sekä opetusalan tehtäviin (Korvajärvi 2010, 185). Sosiaali- ja terveysalan työ koetaan edelleen naisille soveltuvammaksi, koska työssä tarvittavien ominaisuuksien katsotaan edellyttävän naisiin yhdistettyjä piirteitä. Edellä mainittu pitää sisällään myös segregaation mukaista oletusta siitä, että miehiltä puuttuvat alalla tarvittavat ominaisuudet, jolloin he eivät ole yhtä päteviä alan töihin kuin naiset. (Eriksson-Piela 2003, 196–198; Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007, 9.)

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien miesten vähäisyys johtuu työelämän segregaatista (Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007, 9). Vuonna 2011 sosiaali- ja terveysalalla kunnissa työskenteli miehiä vain 8,8 prosenttia. Terveyspalveluissa työskentelevistä miehiä oli 11,8 prosenttia ja sosiaalipalveluissa miehiä työskenteli vain 5,3 prosenttia. Terveyspalveluissa työskentelevistä valtaosa oli lääkäreitä. Sairaanhoitajina miehiä työskenteli noin 7 prosenttia, kun taas lähihoitajien osuus oli alle 6 prosenttia. Sosiaalipalveluiden henkilöstöstä sosiaali-työntekijöinä työskenteleviä miehiä oli runsas 8 prosenttia. Vähiten miehiä sijoitui sosiaalipalveluissa lasten päivähitoon. (Allasmaa 2011, 2.)

Suomessa segregatiota on kuitenkin alettu purkaa. Tähän pyritään muuttamalla työelämän sukupuolistavia rakenteita, käytäntöjä ja asenteita. Muutosta yritetään saada aikaan tunnistamalla niitä tekijöitä, jotka eriyttävät ammatteja eri sukupuolille niin koulutuksessa kuin työelämässä. (Korhonen 2007, 19.) Segregaation purkuun tähtää esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen -kehittämishjelma, Valtava. Se pitää sisällään monenlaisia eri projekteja, joiden avulla segregatiota pyritään eri ammattialoilla purkamaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.) Yksi näistä projekteista on tässäkin opinnäytetyössä hyödynnetty Voimaa Hoivaan II, joka päättyi vuonna 2013. Projektin avulla pyrittiin luomaan miehiä huomioivia käytäntöjä sosiaali- ja terveysalan ammattioppilaitoksiin sekä kehittämään alalle opiskelevien miesten tukena olevaa miesmentorimallia ja muodostamaan sitä tukeva yritysverkosto. Näiden avulla pyrittiin tukemaan sekä miesten sosiaali- ja terveysalan opintoja että heidän pysymistään alan töissä. Projektin pohjalta on luotu alan opettajille ja työnantajille tarkoitettu Miehen Käyttöopas, joka tukee projektin tavoitteisiin pääsyä. (Voimaa Hoivaan II 2013.)

Segregaation purku perustuu tasa-arvoiseen ajatteluun molempien sukupuolien oikeuksista tehdä työssä ja yksityiselämässään itselleen mielekkäitä asioita. Tämän saavuttamiseksi tarvitaan muutosta ja uusia toimintamalleja, jotka ottavat yksilön huomioon yksilönä, ei sukupuolensa edustajana. Muutos on kuitenkin tiukassa elävien asenteiden ja perinteiden vuoksi hidasta. (Korhonen 2007, 19, 24; Hintsala 2005, 176.) Segregaation purku mahdollistaa myös sukupuolellisesti tasavertaisemmat työyhteisöt, jotka ovat nais- ja miesvaltaisia työyhteisöjä toimi-

vampia (Arkimies 2008, 10). Miehiä toivotaankin sosiaali- ja terveysalalle heidän naisvaltaisia työyhteisöjä tasapainottavan vaikutuksen vuoksi (Kurkinen-Supperi 2008, 28).

Miesten ja naisten tasa-arvon kokemuksia tutkinut Pulkkinen (2002, 143) kertoo haastattelemiensa ihmisten alkuun puolustelevan työyhteisöjensä tasa-arvoisuutta. Asiaan perehtymisen jälkeen eriarvoisuutta ilmentäviä piirteitä kuitenkin löytyy, varsinkin miehiä suosivissa asenteissa ja ennakkoluuloissa. Tasa-arvon kokemuksiin vaikuttavat työntekijän asema ja kehittymismahdollisuudet. Työpaikoilla tasa-arvoa joko edistivät tai heikensivät siellä vallitsevat toimintatavat, ilmapiiri sekä työntekijöiden ikä ja sukupuoli.

3.2 Sukupuolten vastakkainasettelu sosiaali- ja terveysalalla

Naisten keskuudessa mieshoitajia kuvataan laiskoiksi, koska heidän ei katsota tekevän kaikkia heille kuuluvia töitä. Haluttomina tarttumaan naisten töiksi miellettyihin tehtäviin miesten katsotaan osoittavan sukupuolista ylemmyyttään naisiin nähden. Miesten katsotaan odottavan, että naiset tekevät sukupuolelleen määritellyt työt. Näiden vuoksi miehiä pidetään hoitoalalle soveltumattomina, koska hoitotyöhön kuuluu myös arkirutiineihin liittyvät tehtävät. (Eriksson-Piela 2003, 152–153.) Toisaalta naistyöntekijät odottavat miesten suuntautuvan miesten töiksi miellettyihin tehtäviin, kuten voimaa ja teknistä osaamista vaativia tehtäviä. Miesten katsotaan myös arvostavan työssään sitä, että pystyy hyödyntämään työssään oppimiaan asioita. (Hintsala 2005, 95; Eriksson-Piela 2003, 156–199.)

Naiset kokevat miesten työnteon vapaammaksi, kun taas oman työnsä he mieltävät sitovammaksi. Naiset kuvaavat itseään miehiä ahkerammiksi ja empaattisemmiksi, jolloin he katsovat olevansa hoitotyöhön moraalisestikin pätevämpiä. Hoitotyöhön suuntautuneisiin miehiin liitetään kuitenkin myös feminiinisiä piirteitä, joiden esille tuomista työyhteisössä jopa rohkaistaan. (Eriksson-Piela 2003, 154–163.) Miehet ovatkin haluttuja työntekijöitä sosiaali- ja terveysalalle. He kokevat sukupuolensa tuovan positiivista vaihtelua naisvaltaiseen työhön. Miehen katsotaan myös mahdollistavaksi tekijäksi, koska he pystyvät tuomaan sukupuolensa avulla töihin esimerkiksi miehen mallia. (Soininen 2008, 48, 49–50.) Miehet voidaan kuitenkin asettaa työyhteisöissään myös erilaisiin rooleihin, jolloin he voivat

toimia työyhteisöissään edustajina tai pojan tai isän roolissa. Rooliin asettautuminen voi vaikuttaa heidän uskottavuuteensa. (Kärkkäinen & Nummi 2013, 20.)

Hoitajuudessa tärkeämmäksi on osoittautunut työtä tekevän persoona, ei hänen sukupuolensa. Tämän vuoksi miesten katsotaan olevan yhtä päteviä tekemään hoitotyötä kuin naiset. Heitä kaivataankin tuomaan työhön sukupuolelleen ominaisia piirteitä kuten voimaa, kuria, auktoriteettia, kaveruutta, huumoria ja rentoutta sekä toisenlaista näkökulmaa. Miesten koetaan myös tasapainottavan työyhteisöjä, lisäävän alan arvostusta ja nostavan palkkausta. (Kurkinen-Supperi 2008, 28–29.)

Naistyöntekijään liitettyjä kuvauksia ovat empaattisuus, rutiinien ja varsinaisen työn hoitaminen, ahkeruus, parempi soveltuvuus alalle sekä asiakastyössä näkyvä hoiva. Puhuessaan miesten soveltumattomuudesta hoitoalalle naiset oikeuttavat omaa asiantuntijuuttaan ja asemaansa hoitoalan osaajina. (Eriksson-Piela 2003, 152–154, 158, 160.) Miesten kokemuksen mukaan naiset kuluttavat enemmän aikaa ja resursseja asioiden miettimiseen, mikä tekee heistä työtovereina monimutkaisia ja jopa hankalia. Suoraviivaisuutensa vuoksi miehet kokevatkin tekevänsä hoitotyöstä selkeämpää. (Hintsala 2005, 94–95.)

Naisten kanssa keskustellessaan miesten on väärinkäsitysten välttämiseksi kiinnitettävä huomiota siihen, miten asiansa esittävät. Vastakkaisen sukupuolen kanssa vuorovaikutusta pidetään kuitenkin rennompana. Sukupuoli vaikuttaa vuorovaikutukseen, mutta menettää merkitystään työtovereiden tutustuessa toisiinsa. Naisvaltaisissa työyhteisöissä on nähtävissä naisten keskinäistä kilpailua, mikä luo huonoa työilmapiiriä. Kilpailu voi ilmetä naisryhmien keskinäisenä kilpailuna, jolloin ryhmien kesken puhutaan toisistaan pahaa. (Ljokkoi 2004, 44–49.)

3.3 Miesten motiivit ja työssä jaksaminen

Miehiä on ohjannut sosiaali- ja terveysalan opintoihin mielenkiinto ihmisläheistä työtä kohtaan, halu auttaa sekä kokemus oman persoonan soveltuvuudesta alalle. Myös hyvä työllistymistilanne sekä työn jatkuvuus ovat vaikuttaneet haluun opiskella sosiaali- ja terveysalalle. Alalle hakeudutaan tietoisesti, taipumuksen tai työkokemuksen perusteella, ystävän tai työvoimapalvelun neuvosta tai sen kokemus-

sen perusteella, että sosiaali- ja terveysalan työ on vanhemmilta peritty ominaisuus. (Soininen 2008, 43–46; Leino 2008, 26–27.) Miehiä motivoi työhön sen rikkaus, vaihtelevuus, ennalta arvaamattomuus, haasteellisuus, vaikuttavuus, jatkuva kehittymisen tarve sekä itsenäinen työn määrittely ja mahdollisuus päätöksentekoon. He keskittyvät naisia enemmän uralla etenemiseen ja kokevat johdon tärkeänä työssä pysymiseen vaikuttavana tekijänä. (Hintsala 2005, 119.) He ovat kuitenkin tyytymättömiä alan palkkaukseen (Hintsala 2005, 108).

Miesten kokemuksiin työn tärkeydestä ja työssä koetusta itsemääräämisoikeudesta vaikuttaa vahvimmin positiivinen minäkuva, sisäinen tasapaino, hyvä työyhteisö ja potilailta saatu positiivinen palaute (Hintsala 2005, 100). Valtaosa miehistä kokee työnsä innostavana, jolloin töihin paneudutaan ja töihin lähdetään mielellään ja se koetaan parhaaksi mahdolliseksi työksi. Miehet myös kykenevät pääsääntöisesti sovittamaan työnsä muuhun elämäänsä. (Hintsala 2005, 99.)

Arjaterttu Hintsala tutki väitöskirjassaan 715 Suomen sairaanhoitajaliiton jäsenen kokemuksia työn autonomiasta kyselyn avulla. Tutkimukseen osallistuneista miehiä oli 46 prosenttia. Tutkimuksen taustalla on ajatus hoitotyössä koetun autonomian vaikutuksesta työssä jaksamiseen, uusien työntekijöiden rekrytointiin, johtamiseen ja koulutukseen. Hintsala pyrki löytämään seikat, joiden avulla voidaan tukea tätä autonomiaa. Kokemuksia arvioitiin päätöksenteon, hoitotyön tärkeyden, ammatillisen pätevyyden ja autonomian johtamisen kautta. (Hintsala 2005, 19, 63, 67, 68, 82). Hän on erotellut väitöskirjassaan miesten ja naisten näkökulmat, mikä tekee työstä ensiarvoisen tietolähteen opinnäytetyötä ajatellen.

Miesten kokemuksista tärkeimmiksi nousivat päätöksenteon itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä, työntekijän sisäinen tasapaino sekä hyvä suhde lähijohtoon. Miehet olivat urasuuntautuneita ja kokivat työnsä naisia haasteellisemmaksi. Tuloksista nousi esille työyhteisössä koetun sukupuoleen ja ikään liittyvän epätasa-arvon vaikutus autonomiaan. Tärkein syy alalle jäämiseen oli yleisesti tyytyväisyys johtoon. Autonomian kokeminen ja työntekijöiden pysyminen alalla varmistetaan mahdollistamalla urakehitys ja tasa-arvoinen kouluttautuminen, panostamalla moniammatilliseen yhteistyöhön, hyödyntämällä pitkään työtä tehneiden hiljainen tieto, parantamalla palkkausta, lähentämällä johtoa työyhteisöön ja kehittämällä tiedonhallintaa. (Hintsala 2005, 152, 177–180.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Hyvät suhteet ja hyvä yhteistyö työyhteisöissä edistävät niiden työhyvinvointia. Näin työyhteisön hyvinvointi edistää myös yksittäisen työntekijän työhyvinvointia. (Peltola 2008, 55.) Opinnäytetyössä tutkitaan miesten työhyvinvoinnin kokemuksia työyhteisöissään. Tämän vuoksi työntekijän työhyvinvointia lähestytään työyhteisöjen hyvinvoinnin kautta. Ensimmäinen on kuitenkin tarpeen avata, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan. Tutkimuksen sijoittuessa sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointiin kerrotaan alan työhyvinvoinnista yleisesti ja myös miesten näkökulmasta. Lopuksi kuvataan opinnäytetyössä hyödynnetty Työhyvinvoinnin portaattimalli ja kerrotaan sen rooli tehtävässä tutkimuksessa.

4.1 Työhyvinvoinnista yleisesti

Työhyvinvointi käsitetään nykyisin paljon laajemmin kuin aikaisemmin. Siihen kytkeytyy monia niin yritykseen, työyhteisöön kuin yksilöön liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa esimiestyö, työn organisointi, yhteiset pelisäännöt, työntekijän osaaminen, yhteisöllisyys ja myönteinen ajattelutapa. Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan sen eteen pitää tehdä jatkuvasti töitä. Työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista parantavat kyky vaikuttaa omaan työhön, koulutusmahdollisuudet, työn mielekkyys, hyvä johtaminen, palaute ja luottamus. (Manka ym. 2010, 7.) Työn mielekkyyden kannalta tärkeää on kokemus oman työn merkityksellisyydestä. Työnsä merkitykselliseksi kokeva työntekijä voi yleensä henkisesti hyvin. (Syväjärvi ym. 2012, 50.) Työntekijän hyvinvointi on suorassa yhteydessä yrityksen talouteen. Sen puute näkyy muun muassa sairauspoissaoloina, alentuneena työkykynä tai jopa työkyvyttömyytenä, tehottomuutena, henkilöstön vaihtuvuutena, työn heikkona laatuna ja masennuksesta aiheutuneina kustannuksina. Kun sijoitetaan työhyvinvointiin, sijoitetaan yrityksen tulevaisuuteen ja kilpailukykyyn markkinoilla. (Manka ym. 2010, 13.)

Pienetkin muutokset tuottavat tulosta. Työhön, tuotteisiin ja asiakassuhteisiin saadaan uusia ideoita, kun niitä tarkastellaan eri näkökannoista hyödyntäen kunkin työntekijän osaamista. (Manka ym. 2010, 8.) Työyhteisöjen sukupuolten keskinäisellä tasavertaisuudella on suora vaikutus työn tuottavuuteen. Suomessa tehdyissä kyselyissä ilmeni, että esimerkiksi työmotivaatio koetaan paremmaksi työyhteis-

söissä, joista löytyy molempien sukupuolten edustajia. Sukupuolten välinen tasa-arvo parantaa myös organisaation ulkoista ilmettä, innovatiivisuutta, luovuutta, oikeudenmukaisuutta ja toimivuutta. (Melkas & Anker 2003, 3.)

4.2 Sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointi

Sinikka Forsman tutki sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista muutoksen alaisessa lastensuojelussa. Hän haastatteli 28 sosiaalityöntekijää jakaen haastateltavat ryhmiin ammatillisen kokemuksen mukaan. Haastatteluun osallistuneista miehiä oli 6 prosenttia. Tutkimuksessa huomioitiin haastateltavien koulutus- ja ammattitaidon lisäksi heidän kokemuksensa työstä ja sen sisällöstä, työn suhde muuhun sosiaalityöhön, työn aiheuttamat ristiriidat ja siinä tapahtuvat muutokset, työn luonne ja sen vaikutukset työntekijään. (Forsman 2010, 11, 13–14, 48–49, 53.)

Forsmanin (2010, 80–81) mukaan työssä auttaa jaksamaan hyvä työyhteisö, työolosuhteet, työn sisältö ja mielekkyys, innostus, ammattitaidon kasvattaminen ja asiakkaat. Varsinkin nuoria, alan tuoreita työntekijöitä tulisi tukea niin työyhteisön kuin johdon tasolta tarjoten heille mahdollisuuksia kokeilla taitojaan ja edetä urallaan. Vanhempien työntekijöiden työssä jaksamisessa olennaista on omatun ammattitaidon kehittäminen. Työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tulee turvata riittävä työvoima, työn resurssit, suhteuttaa oikein työmäärä ja panostaa työn suunnitteluun.

Hyvässä työyhteisössä työntekijä kokee yhteisön ja työtoverit tukevin ja voimaa antavina tekijöinä. Hyvä työyhteisön yhteishenki muodostuu terveestä huumorista, avoimesta ilmapiiristä, hyvistä vuorovaikutussuhteista, kyvystä ymmärtää toista, kärsivällisyydestä, luottamuksesta, samanlaisuudesta ja kehittämishalusta. Muita hyvän työyhteisön merkkejä ovat yhdessä tekeminen, moniammatillisuus, arvostus, joustavuus, eettisyys, ahkeruus ja innostuneisuus. Näin työyhteisöllä on iso merkitys työntekijän jaksamiseen työpaikalla. (Hintsala 2005, 107) Hyvä ryhmähenki syntyy toisen työn arvostuksesta, avoimuudesta, auttamishalukkuudesta, onnistumisista ja luottamuksesta. On tärkeää, että jokainen haluaa olla osana tekemässä järkevää ja merkityksellistä työtä. Työn kehittämisellä, suunnittelulla ja

halulla saavutetaan yhteiset asetetut tavoitteet ja lisätään tuloksellisuutta. (Manka ym. 2010, 9.)

Hyvässä työyhteisössä työntekijät voivat keskinäisesti luottaa toisiinsa, jolloin myös töihin tuleminen ja työn tekeminen on mieluista (Miettinen-Koivusalo 2011, 48, 50). Luottamus yleensä syntyy, kun työyhteisö on pysynyt pitkään melko samana (Forsman 2010, 128). Mitä positiivisempi työyhteisön ilmapiiri on, sitä mielekkäämmäksi työntekijät kokevat myös työn tekemisen (Syväjärvi ym. 2012, 90). Myönteisen ilmapiirin syntyyn vaikuttavat myös johtaminen ja avoimuus. Merkittävää on, kuinka paljon työntekijät pääsevät vaikuttamaan omaan työhönsä. Parhaimmillaan työn hallinnan kokemus kohentaa ihmisen minäkuva, antaa työlle merkityksen ja vahvistaa motivoituneisuuden tunnetta ja auttaa jaksamaan. (Syväjärvi ym. 2012, 54.) Hyvän työilmapiirin omaavissa työyhteisöissä esiintyy myös työhyvinvointia huonontavia tekijöitä, kuten juoruilua, kiusaamista ja kateutta (Hintsala 2005, 104).

Nykyään työyhteisöissä ymmärretään ja painotetaan niin dialogin tärkeyttä kuin rakentavaa yhteistyötä. Jokainen työntekijä pystyy kehittämään työyhteisötaitojaan ja täten edistämään oman työyhteisönsä hyvinvointia. Työhyvinvointi lisää yksilön ja työyhteisön voimavaroja, ja vaikutukset näkyvät työn tuottavuudessa, asiakassuhteissa ja työn ulkopuolisessa elämässä. (Manka ym. 2010, 67.)

Ihmisläheinen auttamistyö on merkityksellistä hoitotyön tärkeyden ja mielekkyyden kokemisen kannalta (Hintsala 2005, 99). Auttamistyössä nousee merkitykselliseksi juuri kyky vaikuttaa parantavasti asiakkaan elämään sekä työssä nähdyt tulokset (Hintsala 2005, 101). Asiakkailta saatu positiivinen palaute kannustaa etenkin naisten kohdalla jatkamaan hoitotyössä. Vaikka työssä jaksamisen kannalta tärkeää on myös työyhteisöltä ja johdolta saatu kiitos, ei tätä juurikaan saada (Hintsala 2005, 101–102).

Miehet kokevat naisten määrittelevän toimintatavat sosiaali- ja terveystalalla. Tämän vuoksi he pitävät mahdollisuuksiaan vaikuttaa tai kyseenalaistaa työn suunnitteluun ja toteutukseen heikkoina. (Kärkkäinen & Nummi 2013, 18; Hintsala 2005, 103.) He kokevat työssään naisia enemmän uupumusta ja epätasa-arvoa (Hintsala 2005, 100, 104). Miehet eivät myöskään koe pääsevänsä hoitotyössä

helpommalla, joskin valtaosa naisista mieltää asian näin (Hintsala 2005, 104). Epätasa-arvon kokemus on vahvin miehillä, joilla ei ole paljoa työkokemusta takanaan (Hintsala 2005, 104). Tästä huolimatta he kuitenkin pitivät vaikutusvaltaansa työyhteisöissään hyvänä, varsinkin omaan työhön liittyvän päätösvalan ja kuulluksi tulemisen suhteen (Hintsala 2005, 112).

4.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuuden vuoksi sitä selkiytetään ja rajataan opinnäytetyössä Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat - mallin avulla (Kuvio 1.). Malli toimi myös eräänlaisena runkona opinnäytetyötä varten tehdyille haastatteluille, jolloin haastatteluteemat pohjautuivat mallissa kuvatuille askelmille. Mallin pohjana on toiminut Maslow'n tarvehierarkia, jolloin siinä suhteutetaan ihmisen tarpeita työhön sekä näiden yhteisvaikutusta työntekijän motivaatioon (Rauramo 2008a, 29). Työhyvinvoinnin portaat - mallin mukaan ihmisen monien eri tarpeiden tyydyttyessä mahdollistuu hänen hyvinvointinsa työyhteisössä. Mallin avulla voidaan työhyvinvointia kehittää kokonaisvaltaisempaan ja kestävämpään suuntaan, josta hyötyy koko organisaatio. Se rakentuu ihmisen viidestä eri perustarpeesta: psyko-fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Nämä kaikki vaikuttavat osaltaan niin yksilöön, työyhteisöön kuin koko organisaatioon. (Rauramo 2008b, 3.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat

Ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet koostuvat terveellisten elämäntapojen lisäksi mielekkästä työstä ja vapaa-ajasta (Rauramo 2008a, 7). Jokainen ihminen kokee työnsä eri tavoin. Toisille se voi olla keino saada elanto, toisille kutsumustyö tai uran luomismahdollisuus (Syväjärvi ym. 2012, 48). Työterveyshuollolla, työsuojeluorganisaatiolla ja eläkelaitoksilla on tällä portaalla merkittävä rooli. Myös työpaikan organisaatio ylläpitää työhyvinvointia. (Rauramo 2008b, 7; Manka ym. 2010, 27.) Tehdessään työtä ihmisiä ohjaavat luonnolliset tarpeet, kuten säännölliset tulot ja hyvät elinolosuhteet tai työstä saatu sisäinen palkitsevuuden tunne. Motivaatio työntekoon voi siis syntyä ihmisestä itsestään tai ulkoapäin. Motivaation heikentyessä tai pahimmillaan kadotessa ihminen tylsistyy tai kadottaa työstä saadun innostuneisuuden. (Syväjärvi ym. 2012, 48–49.)

Turvallisuuden tarpeen täyttymisen kannalta työntekijälle merkityksellisiä ovat työympäristö, toimintatavat, palkkaus, vakituinen työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö (Manka ym. 2010, 40.) Mahdollisten ongelmien ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen hoitamiseen panostaminen tulee työnantajalle paljon edullisemmiksi kuin mahdolliset jälkitoimenpiteet. Tähän voidaan vaikuttaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Ongelmien selvitys ja korjaus ovat myös yleensä helpompia, mitä aikaisimmassa vaiheessa ne tapahtuvat. Varhaisen välittämisen avulla luodaan työntekijöille turvallisuuden tunnetta ja edistetään yhdenvertaisuutta työyhteisön keskellä. (Manka ym. 2010, 15, 38.)

Liittymisen tarpeen täyttymisen edellytyksenä ovat työpaikan yhteishenkeä tukeva toiminta sekä tuloksellisuuden ja henkilöstön vaaliminen. Hyvinvoivassa työyhteisössä hyväksytään ihmisten erilaisuus ja sitä pidetään työyhteisön vahvuutena. Erilaisuus ja eri-ikäisyys takaavat myös työyhteisön innovatiivisuuden. Mikäli työntekijä kokee saavansa tukea sekä voivansa hyödyntää työssään parhaita ominaisuuksiaan ja osaamistaan on lopputuloksena tuottava, työhönsä tyytyväinen hyvä työntekijä. (Rauramo 2008b, 11; Manka ym. 2010, 8.)

Työntekijän arvostuksen tarve tyydyttyy, kun työssä tuetaan työhyvinvointia ja työn tuottavuutta, näkemykset ja työn strategiat ovat suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja työssä näkyvät eettiset arvot. Arvostuksen kokemuksen kannalta olennaisia ovat saatu palaute, työnteon arviointi, asianmukainen palkkaus ja palkitseminen hyvin tehdystä työstä. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan ja osa-

taan antaa ja ottaa vastaan rakentavaa palautetta, joka auttaa työyhteisöä kehittymään. Palautteella on suuri merkitys motivaatioon, sitoutumiseen ja työssä kehittymiseen. (Rauramo 2008b, 13; Manka ym. 2010, 42, 43.)

Itsensä toteuttamisen tarve tyydyttyä työntekijän pitäessä huolta ammatillisesta kehityksestään ja ammattitaidon ylläpitämisestään. Tähän tarvitaan myös työyhteisön tukea. Kehittyvä ja ammattitaitoinen työyhteisö tukee samalla organisaation näkemystä ja tavoitteita. Hyvinvoivat työntekijät ovat aidosti innostuneita työstään, kokevat sen mielekkääksi ja haluavat myös kehittyä siinä mitä he tekevät. Tämän vahvistamiseksi organisaation toimintatapojen ja vuorovaikutuksen tulisi olla kehittämisen kohteina. Tämä ei liioin vaadi suuria mullistuksia, sillä jo pienillä askelilla päästään eteenpäin. (Rauramo 2008b, 15; Manka ym. 2010, 11.)

Opinnäytetyössä tutkitaan miesten kokemuksia alan ja työyhteisöjensä naisvaltaisuudesta, joten siinä keskityttiin vain sellaisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, jotka esiintyvät työntekijän suhteessa työyhteisöönsä. Näitä ovat turvallisuuden kokeminen työympäristössä, turvallisuus ja tasavertaisuus työyhteisössä, liittymisen tarve eli työyhteisön kanssa toimiminen, kokemukset sen osana olosta, saatu tuki, työilmapiiri, erilaisuuden hyväksyminen, arvostuksen tunne, kokemus palautteesta ja työn arvioinnista työyhteisössä sekä miten miehet kokevat pystyvänsä kehittämään, ylläpitämään, hyödyntämään ja tuomaan esille ammattitaitoaan.

5 LAHDEN KAUPUNGIN SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMIALA

Opinnäytetyön yhteistyökumppaneina toimivat Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan yksiköt ja niiden työyhteisöt. Lahden kaupunki on sosiaali- ja terveystoimialan tuottajana monipuolinen (Lahti 2011, 3–17). Tämän vuoksi se koettiin opinnäytetyön kannalta otolliseksi yhteistyökumppaniksi, koska monenlaisesta eri yksiköstä ja työyhteisöstä koottua tutkimustietoa voi myös hyödyntää laajasti. Vuonna 2006 Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla työskenteli eri tehtävissä 2164 naista ja 171 miestä. Vaikka miehet työskentelivät sosiaali- ja terveysalalla samanlaisissa tehtävissä kuin naiset, he saivat naisiin verrattuna hieman parempaa palkkaa. (Lahti 2006, 6, 8.)

Lahden kaupungille työskentelevien kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikoillaan on tutkittu. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli työntekijäasemassa olevia naisia, jotka työskentelivät naisvaltaisissa työyhteisöissä. Tutkimuksen perusteella kokemukset tasa-arvon toteutumisesta eroavat naisten ja miesten välillä paljon. Naiset kokevat miehiä enemmän, että tasa-arvo toteutuu heikosti. Tutkimuksen perusteella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen on Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla parannettavan varaa. Alhaiset arviot liittyvät eri sukupuolten, eri-ikäisten ja erilaisissa työsuhteissa olevien koulutus- ja opiskelumahdollisuuksiin, uralla etenemiseen, vaikutusmahdollisuuksiin sekä erilaisuuden hyväksymiseen ja hyödyntämiseen työssä. (Lahti 2006, 9–12.)

Lahden kaupunki pyrkii tasa-arvon toteutumiseen henkilöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman avulla. Tasa-arvon huomioonottava työnantaja edistää sekä miesten että naisten hakeutumista avoimiin työtehtäviin, mahdollistaa heidän etenemisen urallaan, huolehtii työolojen soveltuvuudesta sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta molempien sukupuolten edustajille sekä pyrkii ehkäisemään sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun tapahtumista. Suunnitelman tavoitteena on myös kehittää työyhteisöjä sukupuolisesti sopusuhteisemmiksi ja varmistaa miesten ja naisten tasa-arvoinen palkkaus. Tavoitteena on myös kehittää Lahden kaupungin imagoa työnantajana, jolloin suurten ikäluokkien eläköityessä pystytään houkuttelemaan heidän tilalleen uutta työvoimaa. (Lahti 2006, 16–17, 18.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen toteuttamista määrittää sille asetettu tutkimuskysymys (Hirsjärvi ym. 2008, 128). Tässä luvussa esitellään asetetun tutkimuskysymyksen valossa valittuja tutkimus-, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Näistä kerrotaan ensin yleisesti, jonka jälkeen perustellaan niiden käyttö ja kuvataan millaisiksi ne muotoutuvat tässä opinnäytetyössä. Luvussa kerrotaan myös haastatelluista miehistä ja heidän suhteen tehdyistä rajauksista.

6.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kuvaamaan asioiden ja ilmiöiden laadullisia ominaisuuksia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Käytetty tieto kerätään kokonaisvaltaisesti ihmisten välisistä luonnollisista ja todellisista tilanteista. Tutkittavien ihmisten valinta on tarkoituksenmukaista ja jokaista kohdellaan omana ainutlaatuisena yksilönään. Tutkittavilta kerättyä tietoa analysoidaan aineistolähtöisesti ja aineiston pienistä osista kootaan kvalitatiiviselle tutkimukselle ominainen suurempi kokonaisuus. Tutkimusta tehdessä tulee tiedostaa, ettei tutkija analyysia tehdessään ole arvomaailmassaan aiheesta täysin irrallaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 156–157, 159–160.)

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään, millaisia miesten kokemukset ovat. Tämän vuoksi kvalitatiivisen tutkimuksen katsottiin olevan tutkimusmenetelmänä asianmukaisin. Tutkimuskohteena oli millaiseksi sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät miehet kokevat työskentelyn alan naisvaltaisissa työyhteisöissä. Näistä kokemuksista pyrittiin löytämään miesten työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näistä kokemuksista pyrittiin löytämään myös miesten työhyvinvointiin ja alalla pysymiseen vaikuttavia tekijöitä sekä keinoja edistää työhyvinvointia ja kehittää alaa miehiä houkuttelevammaksi.

6.2 Haastattelu

Haastattelu on aineistonkeruumenetelmänä asianmukainen silloin, kun tutkittavasta aiheesta ei juuri ole aiempaa tietoa ja tutkimuksessa käytetty aineisto koostuu ihmisten kokemuksista. Haastattelussa mahdollistuu aineiston mahdollisimman

monipuolinen kerääminen, koska haastateltava kertoo itse kokemuksistaan, häneltä voidaan pyytää selvennystä ja perusteluja kokemuksilleen sekä korjaamaan syntyneet väärinkäsitykset. Haastateltavaa pystytään myös huomioimaan kokonaisuutena, jolloin huomio keskittyy hänen kertomansa lisäksi siihen, miten hän asiansa esittää. Ihmiset myös ottavat useimmiten osaa haastatteluihin, kuin vastaavat kyselyihin. (Hirsjärvi, ym. 2008, 190, 199–200.) Kun tutkimuksena tehtävät haastattelut nauhoitetaan, niihin voi myöhemmin palata. Tämä mahdollistaa perusteellisemman raportoinnin (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 15).

Vaikka haastattelua voisi pitää keskusteluna, haastattelijalla on kuitenkin vahvempi rooli keskustelun aloittajana ja ohjaajana. Haastattelun tyyli on muuttunut selkeästä kysymys-vastaus-rakenteesta vapaampaan keskusteluun. Haastattelussa on huomioitava, ettei se ole vuorovaikutustilanteena yksisuuntainen, vaan myös haastattelijä vaikuttaa omalla käytöksellään siihen, mitä haastateltava tuo esille tai miten hän kokee haastattelutilanteen. On tärkeää, että haastateltava pystyy luottamaan, ettei haastattelijä kerro hänen jakamiaan asioita eteenpäin. (Eskola & Suoranta 1998, 86.)

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu, koska miesten työhyvinvointia suhteessa naisvaltaiseen työhön ja työyhteisöön ei ole aiemmin juuri tutkittu ja koettiin, että sen avulla voidaan saada kattava ja monipuolinen aineisto. Haastattelun valintaan vaikutti myös se, ettei miesten ajateltu olevan yhtä motivoituneita vastaamaan kyselylomakkeeseen. Aineistonkeruumenetelmää suunniteltaessa ajateltiin myös, että kyselylomakkeiden avulla saatavat vastaukset olisivat olleet monipuolisen kuvan luomiseen liian lyhyitä, jolloin niiden avulla ei olisi voinut saada riittävän monipuolista kuvaa tai tarvittavaa tarkennusta asiaan.

Haastatteluja suunniteltaessa mietittiin myös haastattelijoiden roolia ja tunnelmaa. Haastattelutilanteista haluttiin luoda vapaan keskustelun tiloja, joissa haastattelijä ohjailee keskustelua, muttei aseta sille liian tiukkoja rajoja. Miesten kokiessa tilanteen rennoksi heidän ajateltiin vapautuvan kertomaan kokemuksistaan laajemmin. Keskustelujen luottamuksellisuus pyrittiin saavuttamaan kertomalla haastateluille opinnäytetyöstä ja sen tekijöiden salassapitovelvollisuudesta.

Haastattelulla on aineistonkeruumenetelmänä myös huonoja puolia. Haastattelun huolellinen suunnittelu sekä haastattelijan rooliin ja tehtäviin liittyvä aineistonkeruu ja omaksuminen ovat aikaa vieviä. Luotettavuuteen voi vaikuttaa haastateltavan halu antaa itsestään mahdollisimman positiivinen kuva tai halu välttää puhumasta asioista, joiden kokee luovan itsestään haitallista kuvaa. Haastattelua vaikeuttaa myös sen tilannesidonnaisuus. Tällöin haastateltava voi tuoda tutkittavasta asiasta esille, jotain sellaista, mikä ei vastaa todellisuutta. Haastattelijan on tiedotettava haastattelun haittoja, osattava tulkita saamiaan tietoja oikein ja pyrittävä löytämään aineistosta tutkimuksen kannalta olennainen tieto. (Hirsjärvi ym. 2008, 201–202.)

Aineistonkeräysmenetelmän valinnassa koettiin, että opinnäytetyön pätevyyden varmistamiseksi tulee haastattelusta tietää hyötyjen lisäksi sen haitat. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi on oltava valmis käyttämään aikaa niin tutkimuksen teoriapohjan kasaamiseen, menetelmien valintaan, haastattelurungon suunnitteluun kuin myös haastatteluiden toteutukseen ja aineiston analyysiin. Haastatteluihin valmistautuessa tiedostettiin, että haastateltavat voivat pyrkiä tuomaan itsestään esille mahdollisimman hyvää kuvaa, välttää puhumasta itselleen haitallisista asioista tai tuoda tilanteessa muuten esille todellisuuden kanssa ristiriidassa olevaa kuvaa. Näitä asioita saattavat olla esimerkiksi haastateltavien halu korostaa naisvaltaisessa työyhteisössä työskentelyn heikkouksia tai vahvuuksia. Haastattelijoiden naissukupuolen ajateltiin voivan estää miehiä kertomasta olennaiseksi kokemiaan asioita. Näihin seikkoihin ei voi juuri vaikuttaa, mutta ne oli hyvä tiedostaa koko tutkimusprosessin ajan.

Teemahaastattelussa käytävää keskustelua ohjaavat viitekehyksen pohjalta muodostetut teemat. Kysymyksiä ei ole tarkkaan strukturoitu, jolloin mahdollistetaan keskustelun avoimuus teemojen sisällä. Haastattelutavalle on ominaista, ettei teemoissa noudateta tarkkaa järjestystä. Myös laajuus saattaa vaihdella. Teemahaastattelu mahdollistaa tarvittaessa myös aineiston määrällisen analysoinnin, esimerkiksi etsittäessä aineistosta vahvimmin esille nousseita näkökulmia. (Hirsjärvi ym. 2008, 203; Eskola & Suoranta 1998, 87.) Haastattelurungon suunnittelussa on tärkeää, että tutkija on perehtynyt tutkimaansa aiheeseen ja hänellä on jonkinlainen kuva haastateltavien toimintaympäristöstä. Tällöin hän hallitsee tut-

kimusalansa ja osaa ohjata keskustelua teemojen sisällä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Haastattelut päätettiin suorittaa teemahaastatteluina haastattelutavan strukturoimattomuuden vuoksi, jolloin vapaan keskustelun tuottamien kuvausten katsottiin olevan mahdollisimman monipuolisia. Teemahaastattelua puolsi myös työhyvinvoinnin käsitteen laajuus, jolloin yhtä teemaa käsitellessä saattoi esille nousta muitakin teemoja koskevia tietoja. Haastattelua varten muodostettiin teoriapohjan avulla runko, jota käytettiin haastatteluissa varmistamassa aineiston keräämisen kattavuutta ja monipuolisuutta. Haastattelurungon lisäksi miesten kertomaa tarkennettiin lisäkysymysten avulla. Perehtyneisyys tutkimustietoon auttoi haastattelurungon luomisessa, mutta myös lisäkysymysten tekemisessä ja eri teemojen välillä olevien yhteyksien löytämisessä.

Ryhmähaastattelu on ajankäytöllisesti tehokas aineistonkeruumenetelmä, kun montaa miestä haastatellaan yhtä aikaa. Haastattelutapa mahdollistaa myös laajemman aineiston hankkimisen sekä vapaamman haastattelutilanteen, jolloin keskustelu on luontevaa ja vapautunutta. Se auttaa myös haastateltavia muistamaan asioita, jotka eivät muutoin tulisi tilanteessa mieleen. Sen avulla voidaan saada myös arat haastateltavat avautumaan. Haastateltavat voivat motivoida toisiaan keskusteluun ja toimia toisilleen tukena haastattelussa. (Hirsjärvi ym. 2008, 205–206; Eskola & Suoranta 1998, 95–98.) Keskeisintä ryhmäkeskustelussa on sen vetäjän rooli ja läsnäolo. Vetäjän tehtävänä on oikeanlaisen tunnelman viritys, keskustelun ohjaus ja osallistujien kannustus keskusteluun. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 223.)

Miehet haastateltiin ryhmissä juuri haastattelutavan ajallisen tehokkuuden ja vapaan ilmapiirin vuoksi. Ryhmähaastattelun koettiin mahdollistavan myös miesten yksilöllisten kokemusten kuulemisen lisäksi kokonais kuvan hahmottamisen. Kun haastatteluihin osallistui kerrallaan useampi mies, saattoivat he auttaa toisiaan muistamaan asioita, jotka eivät muuten olisi tulleet mieleen. Haastatteluista haluttiin poistaa tiukka haastatteliija-haastateltava-asetelma ja ryhmähaastattelulla koettiin pääsevän rentoon haastattelutilaan. Haastatteluihin valmistautuessa mietittiin haastattelijoiden omaa roolia ja haastatteluissa pyrittiinkin omalla toiminnalla edistämään vapaata, rentoa ja kannustavaa tunnelmaa.

Ryhmähaastattelussa on myös haittapuolensa. Haastateltavat voivat jättää kertomatta asioita, joiden esille tuomisen he kokevat itselleen ryhmässä epäedulliseksi. Haastateltavat voivat tuoda itseään hyvin aktiivisesti esille toisten jättäytyessä taka-alalle. (Hirsjärvi ym. 2008, 206.) Haastattelujen sujuvuuden kannalta myös ryhmähaastatteluiden haitat oli hyvä tiedostaa. Jotta haastattelussa saatiin kaikkien ääni kuuluville, oli haastattelijan huolehdittava puheenvuorojen tasaisesta jakamisesta. Ryhmähaastattelussa keskustelu saattaa myös ajautua aiheen ulkopuolelle ja haastattelijan oli huolehdittava aiheesta pysymisestä.

Ennen haastattelujen toteutusta esiteltiin opinnäytetyön suunnitelma suunnitelma-seminaarissa Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden laitoksella 10.10.2013. Hyväksytyn suunnitelman avulla saatiin Lahden kaupungilta tutkimuslupa, joka mahdollisti opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksen toteuttamisen (LIITE 1). Haastattelut toteutettiin kolmena kertana ja jokaiseen haastatteluun otti osaa kaksi miestä. Aikaa haastatteluille varattiin kaksi tuntia. Haastattelut toteutettiin oppimiskeskus Fellmanniasta varatussa ryhmätyötilassa. Oppimiskeskus Fellmannia valittiin toteutuspaikaksi sen helpon sijainnin vuoksi. Sen koettiin myös olevan haastattelupaikkana puolueetonta maaperää. Ryhmätyötilan avulla pystyttiin haastatteluista poistamaan ulkoiset häiriötekijät, rauhoittamaan tila keskustelulle ja mahdollistamaan miesten avoin puhe.

Haastattelun alussa varmistettiin, että haastateltavilla miehillä on selvä käsitys sen tarkoituksesta. Tämä saavutettiin kertomalla heille haastattelun nauhoituksesta, haastattelijoiden rooleista ja tehtävistä haastattelun aikana sekä kertaamalla ennalta lähetetty saatekirje (LIITE 2) haastatteluteemoineen. Haastatelluille kerrottiin saatujen tietojen käytöstä ja säilytyksestä. Läpinäkyvällä toiminnalla pyrittiin saavuttamaan miesten luottamus ja varmistamaan tutkimuksen eettisyys.

6.3 Haastatteluteemat

Teemahaastattelun rungon suunnittelussa on tärkeää tutkijan perehtyneisyys tutkimansa aiheeseen ja haastateltavien toimintaympäristöön (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Haastatteluja varten muodostettujen teemojen pohjana käytettiin asetettuja tutkimuskysymyksiä sekä koottua teoriapohjaa. Heidän toimintaympäristöään on niin ikään yritetty ymmärtää aiemman tutkimustiedon pohjalta.

Vaikka jo olemassa oleva tutkimus antaa tarkastikin rajattua pohjaa teemoille, ei niistä haluttu tehdä kovin rajattuja. Avoimet teemat mahdollistivat avoimia vastauksia ja uuden tiedon tuottamista. Muodostetut teemat olivat:

- turvallisuuden ja tasavertaisuuden kokeminen
- työyhteisön kanssa toimiminen, kokemukset sen osana olosta, saatu tuki
- työilmapiiri
- erilaisuuden hyväksyminen
- arvostuksen tunne
- kokemus palautteesta ja työn arvioinnista
- kokemukset ammattitaidon kehittämisestä, hyödyntämisestä, ylläpitämisestä ja esille tuomisesta
- kokemukset sukupuolelleen poikkeavaksi katsotulla alalla työskentelystä
- kokemukset naisvaltaisessa työyhteisössä työskentelystä
- kokemukset oman sukupuolen näkymisestä työssä
- miehille työhyvinvointia tuovat tekijät.

6.4 Haastateltavat miehet

Aineiston kylläntyminen tarkoittaa aineiston keruuta niin kauan, että jo saatu tieto alkaa toistua (Kananen, 2008, 35–37). Opinnäytetyössä kylläntyminen pyrittiin varmistamaan toteuttamalla vähintään kaksi ryhmähaastattelua. Työn valmistuminen ajallaan edellytti kuitenkin, ettei haastatteluja voitu jatkaa loputtomiin, joten tiedon odotettiin kylläntyvän riittävästi myös kolmella haastattelukerralla. Aineiston määrää rajoitti alalla ja näin myös Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimella työskentelevien miesten vähäisyys.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia miesten kokemuksia naisvaltaisessa työyhteisössä. Tämän vuoksi haastateltaviksi valittiin miehiä, jotka olivat päivittäin teke-

misissä naisvaltaisen yhteisön kanssa. Miehiä työskentelee sosiaali- ja terveysalalakin monissa eri tehtävissä, joten yhtenäisen aineiston saavuttamiseksi oli tehtävä joitakin rajauksia. Opinnäytetyö keskittyy tutkimaan miesten työhyvinvointia suhteessa työyhteisöön, joten huomiota ei kiinnitetä heidän työnsä sisältöön tai asiakasryhmään. Opinnäytetyön tekijät opiskelevat sosiaaalialalle, joten työssä haluttiin säilyttää myös sosiaaalialan näkökulma. Tämä näkyy siinä, että valittu tutkimusala koskee koko sosiaali- ja terveysalaa. Myös miesten yleinen vähäisyys alalla puolsi tutkimusalaan liittyvää rajausta.

Tutkittavat miehet rajattiin yhden työnantajan alaisuuteen poistaen erilaisten työnantajien tuoma vaikutus työyhteisöihin. Näin pystytään kartoittamaan miesten kokemuksia eri sosiaali- ja terveystoimen ammattialoilla yhden työnantajan alaisuudessa. Seuraavaksi haluttiin varmistua miesten yhtenäisestä asemasta työpaikoillaan. Koska työntekijän aseman katsottiin vaikuttavan hänen rooliinsa työyhteisössä, haluttiin haastateltavien miehet olevan työyhteisöissään yhdenvertaisessa asemassa naisiin nähden. Tämä sulki aineistosta pois miehet, jotka ovat naisyhteisöön nähden esimiesasemassa.

Alalla työskentelee vähän miehiä (Allasmaa 2011, 2). Tämän vuoksi opinnäytetyössä pyritään suojaamaan haastatteluun osallistuneiden miesten yksityisyyttä. Heidän konkreettisia työpaikkojaan ei tuoda esille ja haastattelutulosten kuvaamisessa keskitytään vain keskustelussa olleiden teemojen sisällön purkamiseen. Joitakin aineiston havainnollistamisen kannalta tärkeiksi koettuja sitaatteja nostetaan tuloksiin, mutta tulokset eivät rakennu pelkästään niistä. Opinnäytetyön luotettavuuden ja pätevyyden kannalta on kuitenkin olennaista, että heidän taustoistaan kerrotaan jotakin. Haastatteluihin ilmoittautui alun perin kahdeksan miestä, mutta lopullinen haastatteluaineisto koostui kuudesta sosiaali- ja terveysalan asiakastyötä tekevästä miehestä kolmesta eri työyhteisöstä. Koulutukseltaan miehet olivat joko sairaanhoitajia tai sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon omaavia. Ammattikunnat jakautuivat haastateltavien kesken puoliksi. Haastateltavat olivat iältään nuorista lähes eläkeikäisiin saakka ja he olivat työskennelleet työyhteisöissään enintään kolme vuotta. Haastateltavien miesten työyhteisöjen henkilöstön määrän esilletuomista ei koettu olevan relevanttia opinnäytetyön kannalta. Opinnäytetyössä ei myöskään tuoda ilmi työyhteisöissä työskentelevien naistyöntekijöiden määrää. Tämän ei koettu olevan merkityksellistä, koska miehet ovat joka tapauksessa

työyhteisöissään vähemmistöasemassa. Asiakasryhmiä ei niin ikään tuoda esille, koska niiden määrittely saattaisi johtaa miesten tunnistamiseen, eikä niiden tarkempi määrittely ole tutkimuskysymysten kannalta olennaista.

6.5 Teoriasidonnainen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysin avulla aineistosta pyritään muodostamaan tiivis ja yleistettävä katsaus tutkittuun aiheeseen. Aineisto ensin litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi ja redusoidaan eli siitä pyritään löytämään pelkistetyt teemat ja saamaan kokonaiskuva aineistosta. Seuraavaksi aineisto klusteroidaan eli käydään läpi etsien eroja ja yhtäläisyyksiä luokittelemalla aineistosta nousevia teemoja omiin osiinsa. Tämän jälkeen aineisto abstrahoidaan eli otetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja kootaan näistä teemoista uudet, tutkimuskysymykseen vastaavat luokat, joista muodostetaan tutkimuskysymykseen vastaavaa tietoa. Analysointiprosessi on havainnollistettu Kuviossa 2.

Tutkittavan asian ymmärtäminen edellyttää sen taustan tuntemista. Hankittu teoriatieto antaa pohjaa niin tutkimuksen suunnitteluun, toteuttamiseen kuin analysointiinkin. Vaikka tutkimuksessa pyrittäisiin luomaan uutta tietoa, ei voida unohtaa sen sidonnaisuutta jo olemassa olevaan tutkimukseen. (Kananen 2008 94–95; Tuomi & Sarajärvi 2002, 105, 107–108, 109–116.) Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä aineistoa käsitellään aineistolähtöisen analyysin tavoin. Tällöin aineiston analyysia ohjaa aineistolähtöinen analyysitapa. Analyysista tekee teoriasidonnaista se, että käsitteiden luomista ja tutkimuksesta tehtävien johtopäätösten tekoa ohjaa jo pohjalla oleva teoriatieto. Näin aineistosta voidaan löytää yhteyksiä olemassa olevaan tutkimukseen. Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä mahdollistuu aineistolähtöisyyden myötä myös uuden tiedon löytäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109, 117.)



Kuvio 2. Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi koettiin opinnäytetyössä asianmukaiseksi analyysimenetelmäksi, koska tarkoituksena oli ymmärtää kokemuksistaan kertovien miesten puheiden sisältöä. Sisällönanalyysi päätettiin toteuttaa teoriasidonnaisesti, koska aiheesta on aikaisempaa tutkimustietoa hyvin vähän. Litteroidusta aineistosta muodostetut pelkistetyt ilmaukset on jaoteltu aineistolähtöisesti ryhmiin yhtenevyyksiensä ja eroavuuksiensa perusteella. Näistä on muodostettu teemoittain kootut alakategoriat (LIITE 3). Näistä alakategorioista on muodostettu teemoja yhdistävät uuden alakategoriat (LIITE 4). Ne koostuvat miesten kokemuksista työhyvinvoinnistaan naisvaltaisessa työyhteisössä, segregaatioon liittyvistä sekä työhyvinvointia tuovista tekijöistä. Yläkategorioista on tutkimuskysymyksiä ja luotua teoriapohjaa silmällä pitäen luotu lopullinen vastauksia tuovat käsitteistö (LIITE 5).

7 TULOKSET

Tässä luvussa avataan haastattelujen avulla saatuja tuloksia miesten kokemuksista. Näitä havainnollistetaan Kuvion 3 avulla. Aineistosta muodostettiin ensin yhte-näiset alakategoriat. Näistä yhdistettiin yläkategorioista, joita on avattu tulosten yhteydessä tarkemmin. Näistä muodostui kokonaisuus, joka vastasi asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Alakategoriat	Yläkategoriat	Yhdistävät kategoriat
Ammattitaidon hyödyntäminen, työn arviointi ja ammattitaidon ylläpitäminen	Ammattitaito	Miesten kokemukset naisvaltaisessa työyhteisössä ja alalla työskentelystä
Tuen saanti, puhuminen, mielipide ja palaute	Kommunikaatio	
Työyhteisön usko ja arvostus	Työyhteisönä eläminen	
Työilmapiiri, juorut ja klikit työyhteisössä ja miesten juoruilu	Työilmapiiri	
Ennakkoasenteet ja – käsitykset, vastaanotto työyhteisöön, erikikäisten hoitajien suhtautuminen, ulkopuolisuus, erottuminen työyhteisössä ja osana työyhteisöä	Miehen kohtaaminen	
Sukupuolen näkyminen, sukupuolen vaikutus, työyhteisön odotukset, mieshoitajan profiili	Sukupuolisuus työssä	
Työyhteisön toiminta, tasavertaisuus, rooli, naisten kanssa työskenteleminen, käytös ja sukupuolten erot	Mies työntekijänä naistyöyhteisössä	
Syitä miesten vähyyteen, muutos, jolla saadaan alalle lisää miehiä ja alalle hakeutumisen syitä	Segregaation purkuun liittyvät kokemukset	Motivaatioon ja alan kehittämiseen liittyvät tekijät
Työhyvinvointia tuovat tekijät työyhteisössä ja miehissä	Työhyvinvointia tuovat tekijät	Työhyvinvointia tuovat tekijät

Kuvio 3. Teoriasidonnaisen sisällönanalyysin muodostamat kategoriat

Opinnäytetyötä tehtäessä pyrittiin suojaamaan miesten yksityisyyttä. Tämän vuoksi tuloksissa esiteltiin vain sellaisia suoria sitaatteja, joiden on katsottu olevan kulloisenkin aiheen kannalta erittäin havainnollistavia. Miehillä oli tarkoitus muodostaa haastattelukoodit perustuen haastateltavan ammattinimikkeeseen, ikään ja työssäoloaikaan. Tämä on kuitenkin jätetty tekemättä, koska moninaisten ammattinimikkeiden vuoksi miehet olisi voinut näistä tunnistaa. Näin ollen haastatelluille on annettu yksinkertaiset koodit: H1, H2, H3, H4, H5 ja H6.

Haastatteluissa tuli esille myös miesten kokemuksia asiakastyöstä. Näitä ei kuitenkaan tuotu esille, koska opinnäytetyössä keskityttiin kuvaamaan miesten kokemuksia työyhteisöissään toimimisesta. Miesten kertoman mukaan asiakastyö on kuitenkin jossain määrin yhteydessä työyhteisön toimintaan ja miesten työhyvinvointiin, joten joitain ilmaisuja otettiin mukaan. Haastatteluissa miehet antoivat asiakkailleen monia eri nimityksiä. Miesten yksityisyyden suojaamiseksi ja opinnäytetyön yhtenäisyyden varmistamiseksi heitä kutsutaan asiakkaiksi.

7.1 Ammattitaito

Miehet pystyvät työyhteisöissään hyödyntämään omaa ammattitaitoaan. Edellytyksenä tähän on kuitenkin työtovereiden keskinäinen luottamus, joka saavutetaan tutustumalla toisiinsa. Ammattitaidon hyödyntämisen suhteen miesten puheissa korostuu teknisten välineiden hallinta. Se kerrotaan kuitenkin olevan vahvemmin sidonnainen työntekijän työtehtäviin, kuin sukupuoleen. Työtä myös arvioidaan jatkuvasti, sekä yksilö- että yhteisötasolla.

... meidän työkuvaan kuuluu, on se mies tai nainen, nii tekniset välineet pitää osata -- mut se on vaa sitten et se helpommin kaatuu meidän niskaan kuin sitten et kysytään ensimmäisenä, et voisitko sinä tehdä tätä, että -- jos sitte siitä kieltäytyy, niin se menee jollekin seuraavalle. Että se on vaa niinku sellanen ensimmäinen asia keneltä sitä asiaa kysytään enemminkin vois. Se on se minkä takii ne kääntyy sitten miehen suuntaan. (H1 2013)

Haastattelutulosten perusteella miehet pystyvät kehittämään ammattitaitoaan työyhteisöissään siinä missä naisetkin. Koulutuksiin pääsee helposti ja pääsy on sidoksissa työntekijöiden omaan mielenkiintoon. Taustalla painaa aikaisempi kokemus, ei niinkään sukupuoli. Miehet tuovat kuitenkin esille, että tekniikkaan liittyvät koulutukset ovat helpommin heidän saatavillaan.

Siinä ei oo varmaan kyl minkäänlaista minkäänlaista eroa, et onko mies vai nainen, et kyllä kyllä koulutus ja tällanen oma itsensä kehittäminen on varmaan ihan... Ihan sama sitten, että onko mies tai nainen, ni samalla tavalla päästään. (H3 2013)

7.2 Kommunikaatio

Tuen saanti edellyttää miesten kertoman mukaan tuttuutta. Miehet kokevat saavansa työyhteisöissään tukea helpommin toisilta miehiltä, mutta sama sukupuoli ei ole aina edellytys. Tärkeämmäksi tekijäksi vaikuttaa nousevan toisen työntekijän persoona. Miehet pitävät työyhteisöissään tärkeänä yhteisöllisyyttä, jolloin tukea annetaan ja saadaan koko yhteisöltä.

Toki, jos siinä työvuorossa on kaks miestä, niin helpompi, mukavempi helpompi mennä puhumaan sille miehelle, mut kyllä se onnistuu molemmilla sukupuolilla, et ei se, kyllä sitä tuetaan, tukea haetaan, jos on tarvetta. (H4 2013)

Myös puhumisen edellytyksenä on tuttuus ja luottamus. Jakamista edistää myös yhteinen tausta. Vuorovaikutuksen kerrotaan olevan erilaista eri sukupuolten edustajien ja työtovereiden kanssa, mutta tärkeimmäksi tekijäksi näyttää muodostuvan keskustelukumppanin persoona. Vaikka miehet kertovat voivansa puhua myös naisille, vastauksissa toiselle miehelle puhumisen kerrotaan olevan avoimempaa. Tämä johtuu sukupuolen tuomasta ajatusmaailmojen samankaltaisuudesta, jolloin puheissa näkyvät miehille yhteiset näkökulmat ja toimintatavat. Esimerkiksi työn tasosta puhumisen kerrotaan olevan helpompaa. Miehet tuovat myös esille, etteivät he puhu kaikkea naispuoliselle työkaverille, eivätkä naiset puhu kaikkea miehille. Naiset puhuvat heidän mukaansa pääasiassa työyhteisön toisten naisten kanssa. Jotkut työtoverit eivät puhu ongelmista työyhteisöissään ollenkaan. Naiset eivät miesten mukaan puhu asioista yhteisesti kaikkien kuullen. Haastatteluista nousee kuitenkin esille, että naista pidetään parempana kuuntelijana ja joidenkin kanssa ollaan tekemisissä myös vapaa-ajalla.

... kyllä mä ite ainaki sanon kaikki myös sille naishenkilölle minkä mä sanoisin mieshenkilöllekin. Et mä en ehkä ees osaa silleen lokeroida naista ja miestä, kellekkä mä puhun ja kellekkä en. Enemmän mä katon sen persoonan ainoostaan että kelle mä uskallan kertoa. (H6 2013)

Miehet kokevat, että heidän mielipidettään kaivataan, asiayhteydestä riippuen. Esimerkiksi kodinhoidollisiin ja siisteyteen liittyviin asioihin miesten mielipidettä ei juuri kysytä, vaan asia tuodaan heille valmiiksi pureskeltuna. Miehet pystyvät kertomansa mukaan tuomaan omia ja toisten mielipiteitä paremmin esille kuin naiset ja saamaan niitä jopa paremmin läpi. Tämän vuoksi miehelle on mahdollista ottaa kunniaa myös työyhteisöidensä naisten ajatuksista. Vaikka miehen näkemys ei olisikaan odotetunlainen, sitä ei sivuuteta sukupuolen perusteella. Yleisesti ottaen asioiden käsittelyyn ja mielipiteiden uskottavuuteen vaikuttavat käsiteltävän asian sisältö, työntekijän persoona, ammatti, tuttuus ja aiempi työkokemus. Ammattitaitoon perustuvia mielipiteitä pystyy tuomaan esille sukupuolten kesken tasapuolisesti.

Et jos tota samasta asiasta yrittää puhuu, ni ni vaikka korottaa ääntäki ni sit ei huomioda samal taval, mut sit ku miehenä sanoo sen saman asian uudelleen, niin tota sitten sit kuunnellaan vähän eri tavalla. (H1 2013)

Palautetta miehet kokevat saavansa spontaanimmmin, suuremmin ja enemmän kuin naiset. Palautteen luonteesta miehet antavat kahdenlaista vastausta; toiset kokevat saavansa positiivisen ja toiset negatiivisen palautteen herkemmin. Miehet kokevat, että negatiivisesta palautteesta voi ottaa oppia ja kehittää työntekotapojaan. Jotkin naiset voivat olettaa tai huomata, että asioita on jäänyt miesten töissä ollessa tekemättä. Tällöin palautetta annetaan herkästi. Miesten mukaan naisilta saattaa jäädä palaute kokonaan saamatta. Oletetaan, että he vain tekevät työnsä.

Palautteen antajina miehet kokevat olevansa naista uskottavampia, varsinkin kun on kyse heille katsotuista osaamisalueista, kuten tekniikasta tai kädentaidoista. Palautteen uskottavuuteen ei haastattelujen perusteella vaikuta miehen todellinen osaamistaso käsillä olevasta asiasta. Miehen on vaikea antaa palautetta vanhemmalle naiskollegalle, mutta useimmiten miehelle palautetta antaa vanhempi työtoveri. Palaute ei välttämättä ole kiinni sen saajan sukupuolesta, vaan persoonasta. Haastateltavat tuovat esille, että miestyöntekijät saavat asiakkailta herkemmin positiivista palautetta. Vaikka asiakkaalta saatu palaute koetaan mieluiseksi, arvostavat miehet myös työtoverilta saatua palautetta. Työyhteisöissä ei toisiaan kuitenkaan juuri kehuta, vaan negatiivista palautetta annetaan enemmän.

Joo, et se on ihan molemmat. Että hyvää että huonoa. Mut se voi olla että mul on vähän sellanen olo, että se, se on se hyvä palaute mikä tulee sieltä herkemmin esille kun se sitten verrattuna siihen, että niinku naispuoleiselle se hyvä ei välttämättä tuu niin herkästi sieltä. Niin spontaanisti. Et sitä niinku pidetään ku kukkaa kämmenellä sitä miestä, ettei se vaan lähe pois. (H1 2013)

Kyllä se aina mukavalta tuntuu, kun joku kehuu, mut eipä sitä nyt sitte liikoja tuolla kuule, paitsi sit no [asiakkaat] aina kehuu, mutta mut ei niinku hoitajat, että se on sit kuiteski ihan eri saada niinku hoitajalta, työkaverilta aito semmonen kehu ja tsemppi. (H5 2013)

7.3 Usko ja arvostus

Miesten ja naisten keskellä vallitsee työyhteisöissä yhteisöllinen henki, jolloin jokainen työyhteisön jäsen on yhtä arvokas osa yhteisöään sukupuolestaan riippumatta. Työntekijä ansaitsee työyhteisön uskon ja luottamuksen tutustuessaan työyhteisöön. Tutustumisen myötä oman ammattitaidon esille tuominen helpottuu. Haastatelluista miehistä valtaosa kertoo omaavansa työyhteisön uskon ja sulautuvansa työyhteisöön. Sukupuolen perusteella miehen ei tarvitse kannuksiaan työntekijänä ansaita, vaan se tulee luonnostaan omatun ammattitaidon kautta. Miesten ei haastattelujen perusteella tarvitse todistella taitoaan hoitaa, vaan siihen luotetaan työyhteisön tuntiessa miehen työotteen.

Nii, tai sit ku se mies tulee, ni se koetaan ehkä vähän uhkana, mutta sitte ku se työskentelee vähän aikaa niinku parina, ni kyl se niinku sulautuu tiedäksä joukkoon. Asenteet muuttuu. Osa on sitä mieltä, et miehiä ei koskaan hoitotyöhön, nyt suurin osa kumminkin on sitä mieltä, että ne pärjää siellä joukossa yhtä hyvin ku naitseki, miks me ei muuten pärjättäis. Ei meidän tarte välttämättä todistaa, et me ollaan parempia ku naiset hoitotyössä, vaan kyl se tulee sit ihan luonnostaan se työ siellä. (H4 2013)

Haastatellut tuovat esille, että heitä arvostetaan työyhteisöissään. Miesten koetaan alalla vallitsevan sukupuolijakauman vuoksi olevan työlleen omistautuneempia ja perehtyneempiä. Miehistä arvostetaan heidän suorasukaista ilmaisutapaansa, osaamistaan ja haluaan kehittää toimintaa. Arvostusta koetaan myös niin, ettei miehen tekemää työtä arvostella jälkikäteen. Arvostusta saadaan sekä työyhteisöltä että asiakkailta. Miesten mukaan asiakkaat arvostavat heitä enemmän kuin työyhteisö. Työtovereiden arvostuksena pidetään esimerkiksi avun pyytämistä miesten osaamisalueiksi katsotuissa asioissa.

... ton on oltava sille asialleen niin vihkiytyny, et se haluaa tänne, niinku että ku just se on mies etenki ja sit se on vielä halunnu tänne... niin kylhän siin sit pitää olla jotain sellasta et se tietää. Sillee olevinaan tietää enemmän tai, tai to.. jotain, et se niinku niin perehtynyt tähän asiaan tai jotain. (H2 2013)

7.4 Työilmapiiri

Työilmapiirin kerrotaan olevan riippuvainen niin ajankohdasta, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Miehet kertovat ilmapiiriin olevan hyvä, mutta kokevat ilmapiirisä olevan sähköä. Naisvaltaisessa työyhteisössä päivän alku ennustaa monesti sen etenemistä. Ilmapiiriin vaikuttaa koko työyhteisö esimiestä myöten ja jokainen luo työilmapiiriä omalla panoksellaan. Työyhteisön sukupuolienemmistön vaikutuksesta annetaan kahdenlaista vastausta. Osan mukaan se ei vaikuta ja osan mukaan vaikuttaa työilmapiiriin laatuun. Sukupuolen kerrotaan kuitenkin vaikuttavan työntekijöiden toimintatapoihin. Naisten sanotaan olevan tarkempia, miesten rennompia. Työote riippuu myös työtehtävästä. Kitkaa työyhteisöissä aiheuttaa juuri sukupuolien erilaisuus.

Se riippuu aika paljon siitä päivästä miten se päivä lähtee liikkeelle, et ainaki oma kokemus mitä naisien kanssa on ollu tehny töitä ni se riippuu aina siitä miten ne alottaa, et jos se lähtee nauraen ni hymyssä päättyy nauraen, mut jos se lähtee siitä et ku kaikki on silmät ristissä ja kukkaa ei jaksa hymyillä edes siinä aamukahvilla, ni kyllä siitä voi jo tehdä loppupäivän päätöksen, että... (H6 2013)

Jokaisessa haastattelussa työilmapiiriin liittyen päällimmäiseksi puheenaiheeksi nousi negatiivisiksi koetut klikit ja juorut. Miehet kokevat, että naisvaltaisissa työyhteisöissä keskinäiset klikit ovat yleisempiä, selkeämpiä ja pitkäkestoisempia. Juorut lähevät naisten keskuudessa herkemmin liikkeelle. Miesvaltaisessa työyhteisössä ongelmat käsitellään avoimesti heti niiden ilmettyä ja jätetään sen jälkeen taakse. Naisvaltaisessa työyhteisössä ongelmien esille nostaminen koetaan hankalammaksi ja harvinaisemmaksi ja niistä puhutaan selän takana. Pitkäkestoisten ristiriitojen kerrotaan myrkyttävän työyhteisöjen ilmapiiriä. Miesten korviin juorut voivat kantautua vasta jälkikäteen, mutta yleensä niihin ei kiinnitetä huomiota.

Keskinäiset klikit. On paljon selkeämpiä ja pitkäkestoisempia. Niin se että kun tuolla työyhteisössä missä oli pelkästään miehiä niin siellä oli jollain jotain ränää, ni se huudettiin. Niin ja sit tavallaan se oli siinä. Tuolla, tuolla puhutaan selän takana. (H1 2013)

Miehet tuovat kuitenkin esille omaa osallistumistaan työyhteisöjen juoruihin ja klikkeihin. Miehillä juoruillaan ja he ovat itse siihen myös kykeneviä. Samaistuksessaan työyhteisöihinsä, he voivat lähteä juoruiluun mukaan. Edellä mainittuun on syynä halu olla yhteisön jäsen sekä pelko sen ulkopuolelle jäämisestä. Osallistuttuaan juoruiluun mies kuitenkin potee huonoa omatuntoa. Mies voi omalla toiminnallaan edistää juoruilun loppumista työyhteisössään. Miehet kertoivat huomanneensa, että jäädessään tietoisesti juoruilun ulkopuolelle, voivat naiset herätä miettimään syitä omaan juoruiluunsa. Osa haastatelluista korosti haluaan olla osallistumatta työyhteisön juoruiluun ja heidän kokemuksistaan kävikin ilmi, että heidät oli jätetty juorujen ulkopuolelle.

... sä haluut niinku, ei nyt voi sanoa päteä tai siis mut sä haluut olla siin porukas ja sä haluut niinku. Ettei sua katota. Nii, et sä et joudu ulkopuoliseks... Et kyl niinku välil tulee sellasii et ei helvetin helvetti oisit nyt ottanu itteäs niskasta kiinni, ei tarvi lähtee tohon mukaan.
(H2 2013)

7.5 Miehen kohtaaminen

Haastattelujen perusteella riippuu työyhteisöstä, kokevatko miehet ennakkواسenteita ja -käsityksiä vai eivät. Miesten kykyyn hoitaa ei kohdisteta ennakkoluuloja, vaan ne liittyvät oletukseen, että miehet jättävät työtehtäviään tekemättä. Tosin yksi haastateltavista toi ilmi, että joidenkin naisten mielestä miesten ei kuuluisi koskaan tehdä hoitotyötä. Monet miehet kertovat, etteivät ole kokeneet ennakkواسenteita tai -käsityksiä. Asenteiden kerrotaan riippuvan myös työyhteisön aiemmasta kokemuksesta miestyötovereista. Mikäli työyhteisössä ei ole aiemmin ollut miehiä, saattaa miestyöntekijä herättää alussa ihmetystä. Miehen ei kuitenkaan tarvitse tuoda esille hankittua ammattiosaamistaan samalla tavalla kuin naisen.

Osa on sitä mieltä, et miehiä ei koskaan hoitotyöhön, nyt suurin osa kumminkin on sitä mieltä, että ne pärjää siellä joukossa yhtä hyvin ku naitsetki... (H4 2013)

Vaikka miehiä odotetaan alalle ja työyhteisöihin, heitä kuitenkin tarkkaillaan varsin aluksi. Uusi miestyöntekijä herättää uteliaisuutta työyhteisössä. Miehet kertovat tarkkailun kohdistuvan heidän työntekotapaansa ja taitoihinsa. Mikäli miestä ei hyväksytä työyhteisöön, hänen on hankala päästä siihen sisään. Tähän vaikuttaa haastattelujen perusteella miehen valmius toimia työyhteisön olemassa

olevien toimintatapojen mukaan. Tullessaan työyhteisölle tutuksi, arviointi ja tarkkailu yleensä loppuvat ja miehestä tulee osa työyhteisöään. Asenteet miestä kohtaan muuttuvat. Haastatteluista nousikin esille, että mies korotetaan jalustalle. Tätä esiintyy miehen ollessa työyhteisönsä ainoa mies, jolloin saatetaan pelätä, että hän lähtee pois. Työyhteisöissä ilmenee myös satunnaista katkeruutta, jolloin miehen katsotaan pääsevän tiettyihin juttuihin mukaan vain sukupuolensa vuoksi. Naisten taholta voi ilmetä myös miehiä kohtaan vähättelevää käytöstä, miehet voidaan kokea uhkana tai sopimattomana hoitotyöhön.

... kyl se näkyy meillä työyhteisössä, meiän omassa työyhteisössä, kun sinne tulee uusia miehiä aina niin kyl ne vaan tahtoo olla jotenkin niin kun tarkkailun kohteena... (H3 2013)

Siihen, miten naistyötoveri suhtautuu mieheen vaikuttavat naisen ikä ja takana olevat työvuodet. Miehet kertoivat vanhempien naishoitajien suhtautuvan heihin avoimemmin. He puhuvat ja antavat palautetta suoremmin sekä lähestyvät muutenkin rohkeammin. Heidän kanssaan tullaan myös paremmin toimeen. Miesten mukaan vanhempien työtovereiden suhtautumiseen voi vaikuttaa se, ettei taustalla ole sukupuolia erittelevää ajattelumaailmaa. Nuoret hoitajat tuntuvat olevan miehiä kohtaan jokseenkin pelokkaita. Vaikka kontaktin ottaminen helpottuu ajan myötä, nuorilla hoitajilla tutustuminen kestää kauemmin. Miesten mukaan nuoremmat naistyöntekijät voivat kiinnittää enemmän huomiota työtoverinsa sukupuoleen, mutta suhtautumiseen voivat vaikuttaa myös miehen ammatti ja ikä. Nuoret naishoitajat lähestyvätkin naiskollegaa helpommin.

Vanhemmat on rohkeempii, ne uskaltaa niinku halata jostain jos ne on vaikka, mut nuoremmat ei. Ne ei arastele. Ehkä ne kuiteski sit aattelee niinku vanhemmat hoitajat sit meitä nuorempii, on se sit nainen tai mies. (H5 2013)

Mies voi kokea olevansa työyhteisössään ulkopuolinen. Häntä ei välttämättä hyväksytä kovin helposti, mikä vaikeuttaa hänen sisäänpääsyään työyhteisöön. Miestä voidaan pitää uhkana, jolloin hänen tekemisiään voidaan esimerkiksi vähätellä. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi miehen toimintatapojen erilaisuus tai häntä kohtaan tunnettu katkeruus.

... sellast katkeruutta aiheuttanu se että, et niinku et ku minä miehenä et mä oon päässy tiettyihin juttuihin, tiettyyn juttuun, ni on nais-

puoleinen -- tullu sanomaan siitä, et sen takii sä oot päässy koska sä oot mies... (H2 2013)

Vaikka miehet eivät olisikaan työyhteisössään ulkopuolisia, he usein erottuvat joukosta. Tämä ilmenee esimerkiksi niin, että heidän tulonsa huomataan tai heitä kohtaan ollaan uteliaita. Mies on työyhteisöön odotettu. Jopa organisaation johto tuntee miehet usein naista paremmin. Jos mies saa työssään naista suurempia vapauksia, on siihen haastattelujen perusteella taustalla asenteet ja kunnioitus miestä kohtaan. Erottuminen koetaan hyväksi, koska sen avulla saa sanomisilleen enemmän painoarvoa, mikä auttaa toiminnan kehittämisessä. Jopa miehet itse tiedostavat sen, että saavat sukupuolensa vuoksi asioita paremmin läpi. Miehen sanan painoarvo näkyy myös siinä, että heiltä haetaan tukea omalle väitteelle tai ristiriitatilanteen katkaisijaa.

... me erotutaan joukosta ihan, erotutaan massasta. Ihan sama sillee, et punanen piste vihrees pellos ni... (H1 2013)

... mä uskon, että mä pystyn viemään sitä omaa asiaani eteenpäin paremmin, ku se että tota, jos mä oisin naisena siinä vastaavassa. (H2 2013)

Vaikka mies erottuu työyhteisössään, hän on myös osa sitä. Mies kuuluu työyhteisössään erilaisiin ryhmiin, eikä kuulumisen katsota olevan sidonnaista sukupuoleen. Hän voi kuitenkin kuulua naista helpommin useaan ryhmään, jolloin hän kuuluu työyhteisössä isompaan porukkaan. Haastatteluissa tuodaan myös esille, että miehet kokevat olevansa tasavertaisia naisten kanssa.

Voi olla, et sä pystyt kuulumaan useampaan kuppikuntaan helpommin, kun olet mies. Elikä sut katotaan sillee, et sä voit olla isomman porukan kaveri eri tavalla... (H1 2013)

7.6 Sukupuolisuus työssä

Haastatellut miehet kokivat, että heidän sukupuolensa saa näkyä, pitää näkyä ja näkyäkin työssä. Se näkyy myös naistyöntekijöiden asenteina miesten työntekoa kohtaan. Naiset saattavat esimerkiksi vähätellä miesten työntekoa pojat on poikia -kommenteilla. Heidän kuitenkin odotetaan hallitsevan voimaa ja auktoriteettia vaativia tilanteita. Sukupuolen näkyminen ilmenee sallittuna ja olemassa olevana miesten suurpiirteisyytenä, rentoutena sekä hyväksyntänä miesten työtapoja koh-

taan. Michelle on sallitumpaa ja odotetumpaa poiketa työyhteisön totutuista toimintatavoista. Mies pystyy sukupuolensa vuoksi naista paremmin valikoimaan työtehtäviään ja jättämään epämieluisiksi kokemiaan tehtäviä hoitamatta. Häntä ei vedetä mukaan työyhteisön ristiriitoihin. Miehet kokevat elävänsä työpäiväänsä enemmän hetkessä, kun naiset taas saattavat murehtia työpäivän kulkua jo etukäteen ja näin vaikeuttaa oman päivänsä etenemistä.

Pojat on poikii, mut joo ja saahan se näkyy... Kyl must tuntuu että kuiteski niinku on on hyvä, että ... työyhteisös on miehii ja siis kylhän noi tuntuu et noi naishoitajatki ni tykkää meist niinku sillee, et niist on mukavaa et miehii on niinku töissä. (H5 2013)

Siis jos sä sluibaillet jostain paskimmista hommista... ni ehkä se sitä ei katota niinku niin pahana tai silleen... ja ehkä sulle ei nakiteta ei sua laiteta tekemään edes kaikkein paskimpia tietyt taval... (H2 2013)

Haastattelujen perusteella miehet kokivat oman sukupuolensa edustuksen rauhoittavan työyhteisöjä. Eräs haastateltava toi esille myös työyhteisönsä naisten kokevan näin. Rauhoittaminen ilmenee miesten työyhteisöjä tasapainottavalla vaikutuksella, joka muuttaa ryhmädynamiikkaa, parantaa työyhteisön henkeä, keventää ilmapiiriä, tuo rentoutta sekä työntekoon että asiakastilanteisiin. Näin naistyöntekijät voivat kokea esimerkiksi turvaa, kun asiakkaat ovat rauhallisia ja ilmapiiri työpaikalla turvallinen.

Enemmän ku kuuntelee noita naishoitajia ni kyllä ne toivoo, että miehiä olis siellä -- esimerkiks puolet ja puolet. Kyl se tasapainottaa sitä työyhteisöä, kaikki voi ehkä paremmin. (H4 2013)

Haastattelujen perusteella teknisten laitteiden hallinta suunnataan naisvaltaisissa työyhteisöissä miesten osaamisalueeksi. Tämä johtuu miesten mukaan ääneen lausumattomasta oletuksesta, että mies olisi sukupuolensa vuoksi kiinnostuneempi ja kykenevämpi opettelemaan ja käyttämään erilaisia laitteita sekä opettamaan niiden käyttöä muille. Miesten odotetaan myös kartoittavan laitteiden tarpeellisuutta. Tällöin mies saattaa joutua toimimaan niiden kanssa, vaikka hänellä ei olisikaan siihen tarvittavaa osaamista. Miehet kuitenkin tuovat esille, että he kokevat teknisten laitteiden kanssa toimimisen mieleiseksi ja kieltäytyessään niihin liittyvästä koulutuksesta sen kävisi joku muu. Miehellä odotetaan, että hän pyrkii kehittämään työtä ja viemään asioita eteenpäin. Haastatteluissa nousi esille, että

monesti naiset kokevat miehen olevan siinä naista kykenevämpi. Miehen oletetaan myös hallitsevan varsinkin kädentaitoihin liittyvät työtehtävät naista paremmin. Työnjaollisesti mies hoitaa useimmiten voimaa tarvitsevat työt. Mies asetetaan naista useammin riskialttiiksi koettuihin tilanteisiin niin vieraiden henkilöiden kuin aggressiivisten asiakkaiden kanssa.

... mieheltä odotetaan enemmän, että hän osaa kuin sitten naiselta. Monesti tulee semmossii, mä oon ainaki tuol huomannu muutaman kerran, että tulee hyvin helposti tuollanen kommentti, et en mä osaa. Ja sit se asia jää siihen. Sit ku ite yrittää sanoo sitä, et ku joo mä en osaa. No mikset osaa? Et mä oon kohdannu sitä. (H1 2013)

Haastatteluista nousi esiin eräänlaista mieshoitajan profilointia. Sosiaali- ja terveysalan asiakastyön kerrotaan edellyttävän miehiltä tietynlaista, toistensa kanssa yhtenäistä ajatusmaailmaa sekä kykyä toimia naistyöyhteisössä mahdollisesti ainoana miehenä. Miehen on hyvä olla empatiakykyinen ja hallita vuorovaikutustaidot. Häneltä edellytetään myös sosiaalisuutta, herkkyyttä, humaaniutta, pitkäjänteisyyttä, kykyä aistia työyhteisön hyvinvointia sekä välittää toisen ihmisen hyvinvoinnista. Kyky hoivata ja välittää lähtee vahvemmin ihmisen persoonasta kuin sukupuolesta, jolloin rehellisyys ja aitous on hyvän asiakastyön edellytys. Miehen suurpiirteisyys ja pikkutarkkuus ovat kiinni käsillä olevasta työtehtävästä ja hänen persoonastaan, ei hänen sukupuolestaan.

... kylhän se on niin, se on se, se että toimii oikeesti rehellisesti ja toimii omana itsenään siellä nii se on millä sieltä se niinku tulee se homma että ja melkeen enemmän niin päin että se... (H1 2013)

... pitää niinku oikeesti välittää siitä toisest ihmisest tai sellasesta niinku jos meinaa tehdä, et ei se, et ei tää oo sellasta... eri asia ku sä oot jossain teollisuudessa missä jonku kylmien esineitten kans oot tekemisissä. (H2 2013)

7.7 Mies työntekijänä naistyöyhteisössä

Uusi työntekijä voi muuttaa työyhteisön olemassa olevia toimintatapoja. Tutustuessaan työyhteisö ryhmäytyy ja työntekijöiden toimintatavat yhtenäistyvät. Haastatteluista nousee esille, ettei hoitotyössä ole yhtä tapaa tehdä töitä. Vaikka edellä on kerrottu miesten tasapainottavasta vaikutuksesta työyhteisöihin, voivat sukupuolten eriävät toimintatavat aiheuttaa kitkaa. Työntekijöiden erilaisuus koetaan työssä kuitenkin rikkautena ja voimavarana.

... värikyys on tosiaan se voimavara. (H6 2013)

Tasavertaisuuden katsotaan olevan työnteon lähtökohta. Miehet tuovat esille, että työnteossa näkyy sukupuolellisen näkökulman sijaan vahvemmin hoitajanäkökulma. Työyhteisössä valtaosan kanssa ollaan tasavertaisessa asemassa, mutta joitain poikkeuksiakin löytyy. Naishoitajien kerrotaan oletettavan miesten pääsevän sukupuolensa vuoksi helpommalla. Miehet eivät kuitenkaan koe saavansa mitään erioikeuksia, vaan jokaisella on omat työt ja velvollisuudet. Yksi vastaaja kertoo, että työyhteisössään on nähtävissä yhteiset työt ja miesten työt. Myös kuulluksi tulemisen suhteen vastauksissa näkyy eroa. Toisista vastauksista ilmenee, että naisia ja miehiä kuultaisiin yhtä lailla, kun taas toiset kertovat, että naista kuullaan enemmän kuin miestä. Miehet kokevat, että naisten kesken vallitsee jonkinlainen hierarkia ja heidän välillään käytävä valtataistelu aiheuttaa kitkaa. Miesten kesken ei kerrota esiintyvän työtovereiden eriarvostamista, vaan työpaikalla keskitytään työntekoon. Sukupuolellisesti miehiin ja naisiin jaottelevaa ajattelutapaa esiintyy haastateltavien mukaan enemmän nuoremmilla naishoitajilla. Vanhemmat naishoitajat kohtaavat miehet vertaisemmin.

Ehkä nuoremmat on vielä siinä nais- ja miesroolissa että kiinni, että ei ne ehkä vanhemmat naiset niin voimakkaasti enää ajattele naista ja miestä siinä työssä erikseen että. Niin voimakkaasti. (H6 2013)

Vaikka miehet kokevat voivansa toimia työssään omana itsenään, tietynlainen työrooli on kuitenkin olemassa. Tähän vaikuttaa muun työyhteisön lisäksi oma rooli kotona. Vaikka mies toimii työssään omana itsenään, hän ei kuitenkaan koe olevansa aivan samanlainen kuin yksityiselämässään. Työn katsotaankin edellyttävän kykyä olla ja toimia omana itsenään. Tämä edellyttää kuitenkin tutustumista muuhun työyhteisöön.

Mutta tota ei mun tarvii vetää mitään sellasta jotain mieshoitajaunivormua päälle kun mä menen töihin niinku silleen et kyl mä saan olla oma itte enkä niinku en mä osais tehdä näitä töitä jos mä joutusin jollain taval koko ajan miettii että. (H2 2013)

Haastateltavat tiedostavat sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuuden ja kokevat naisten kanssa työskentelyn luonnolliseksi. Miehet eivät olleet kiinnittäneet erityistä huomiota työyhteisöjensä naisvaltaisuuteen. Työtä ajatellaan työnä, ei työnä miesten tai naisten kanssa. He kuitenkin tuovat esille, että naisvaltaisuus on näh-

tävissä työyhteisöissään. Haastatteluista nousi naisvaltaisen työyhteisön piirteiksi ristiriidat ja naistyötovereiden sukupuolen sävyttämät puheenaiheet, esimerkiksi raskaudet. Sukupuolisesti sopusuhtaisessa työyhteisössä työskentelyn kerrotaan eroavan naisvaltaisessa työyhteisössä työskentelystä. Miehet toivovatkin alalle lisää miehiä. Työyhteisöön sopeutuu kuitenkin hyvin, kun on tottunut työskentelemään naisten kanssa.

Se ei oo hassumpaa ollenkaan... mikä on olla miesten kanssa töissä ja naisten kanssa, mitä eroa siin on, ku on oma tämmönen hoitajanäkökulma. (H4 2013)

Miehiltä edellytetään työyhteisöissään asiallista, korrektia ja toisia huomioivaa käytöstä. Tämän vuoksi mies joutuu tarkkailemaan käytöstään ja miettimään puheitaan. Puheiden ollessa kuulijalle epämieluisia, voi hän kääntää ne sanojaansa vastaan tai jättää kokonaan huomioimatta. Käyttäytymisen kerrotaan työyhteisössä määräytyvän valtasukupuolen mukaan. Naisten kanssa työskennellessä empatisuuden osoittaminen on sallitumpaa, kun taas miesvaltaisessa työyhteisössä pitää tuoda esille omaa maskuliinisuuttaan. Nykyisissä työyhteisöissään miehet kokevat, ettei heidän tarvitse esittää jotain muuta kuin todella ovat.

Mä oon tehny -- miesvaltaisella alalla töitä. Niin siellä ei tarvinnu miettiä mitä suustaan ulos laski ja nyt ku tekee naisvaltaisella alalla töitä, niin joutuu vähän miettimään mitä sanoo. Koska muuten hyvin herkästi asiat voidaan kääntää vastoin sitä omaa ajatusta mitä on tarkottanu sillä. Ehkä se se on semmonen mitä pitää varoa ja miettiä ja sitten käyttäytyminen on kans semmonen et joutuu. Ei oo niin, tai se. Se on erilaista. (H1 2013)

Haastatteluissa nousi esille eroja miesten ja naisten työnteossa. Miehet kertovat, että miesten kanssa hoitotyö on teknisempää, rennompaa ja työssä tuodaan enemmän esille omaa sukupuoltaan. Naisten kanssa työskennellessä saa välittää asiakastaan, kun taas miesten kanssa sitä ei voi tuoda samalla tavalla esille. Miesten on helpompaa sopeutua työyhteisöön ja ansaita sen luottamus. Nainen on oikeutempi sanomaan, ettei osaa. Naisen on kuitenkin miestä enemmän vakuutettava työyhteisöä osaamisestaan ja perusteltava ratkaisujaan. Mikäli nainen jättää työtehtäviään hoitamatta, käytös häntä kohtaan saattaa muuttua pisteliääksi. Miehet kuvaavat naisia työtovereina tarkemmiksi, pikkuasioihin takertuviksi ja keskenään tappeleviksi.

... Annetaan niinku anteeks helpommin, ku se että ku jos joku nainen ois jättäny niinku vastaavassa tilanteessa must tuntuu, et siin vois aika helposti alkaa sillai nokkiminen tietyl taval, mutta et katotaan vähän läpi sormien, ainii ku sä oot mies no. (H2 2013)

7.8 Segregaation purkuun liittyvät kokemukset

Miehiä työskentelee sosiaali- ja terveysalalla vähän, pääasiassa alan huonon palkkauksen ja arvostuksen vuoksi. Lisäksi miesten vähäisyyteen vaikuttaa alan mieltäminen enemmän naisten töiksi, jolloin siinä katsotaan näkyvän naisille ominaiset piirteet. Haastatellut kertovat, että mieheltä vaaditaan alalla tietynlaista luonnetta ja alan edellyttämiä ominaisuuksia onkin ehkä vähemmän miehissä. Yksi haastateltava epäilee, että miehiä voi pelottaa alan ihmisläheisyys ja tunteiden esille tuominen. Hakeutumista alan opintoihin voi vaikeuttaa myös omat ennakoasenteet alaa kohtaan, pelko omien taitojen riittävyydestä sekä oman lähipiirin paine.

... me ei saada miehiä lisää, palkkaus on huonoa, hoitoalan arvostus ei ehkä ole niin korkeella tasolla. Ei miehet hae, raksalle hankkii paljon enemmän. (H4 2013)

Jotta miehiä saataisiin sosiaali- ja terveysalan töihin enemmän, edellyttää se haastateltavien miesten mukaan palkkauksen parantamista ja rooliajattelusta irtautumista jo peruskouluissa. On totuttu miesten ja naisten töihin, jolloin nuori mies lähtee peruskoulun jälkeen todennäköisemmin opiskelemaan miehiseen alalle. Hoitoalalla rooliajattelu näkyy siinä, että mies hakeutuu alan sisällä miehiin tehtäviin, kuten ensihoitoon. Tähän ajattelutapaan on kuitenkin huomattu tulevan muutosta. Haastatellut kertovat, että tietoisuutta käytännön työstä pitäisi viedä vahvemmin kouluihin, jolloin ennakkoluuloja alaa ja opiskeluja kohtaan voitaisiin hälventää. Miehet kuvaavat käsitysten olevan tällä hetkellä kovinkin suppeat. Työn katsotaan koostuvan teknisestä hoitotyön osaamisesta, eikä ihmisillä ole tiedossa sen sosiaalista monipuolisuutta. Miehiä voitaisiin rohkaista hakeutumaan alan töihin myös esimerkin kautta, kun huomataan tuttavapiiristä löytyvän alalla työskenteleviä miehiä. Miesten alalle löytäminen edellyttää sosiaali- ja terveysalasta vallalla olevan kuvan monipuolistamista, mutta paljon on kiinni myös miehistä itsestään. Eräs haastateltava sanookin, että miehien tulisi löytää uskallusta tehdä itselleen mielekästä työtä.

Ehkä ne niinku aattelee, että se on pahempaa se homma, ku mitä se oikeesti todellisuudes on. (H5 2013)

Ehkä se sosiaalisuuden esilletuominen vois parantaa sitä tietoisuutta... (H6 2013)

Ja kyllä kait siinä vaikuttaa aika paljon se esimerkki.. (H6 2013)

Haastateltuja miehiä on alalle motivoinut halu auttaa, hoitaa ja työskennellä ihmisten kanssa. Naisvaltaisuudella ei ollut merkitystä, ainoastaan työn sisällöllä. Vaikka osalle miehistä alalle päätyminen oli käynyt sattuman kautta, oli osalla hakeutuminen ollut tietoinen päätös. Myös harrastusten kautta saatu kokemus on auttanut alalle hakeutumisessa. Alalle jäämiseen oli vaikuttanut aikaisempi kokemus työstä, työn mielekkyys sekä kokemus omien arvojen mukaisesta työstä. Osa miehistä oli kouluttautunut alalla eteenpäin. Kouluttautumiseen oli motivoinut halu kehittää ammattitaitoaan, halu avata itselleen uusia mahdollisuuksia ja laajentaa työkenttää. Miehet pohtivat myös alalle hakeutumista suhteutettuna ikään. Heidän mukaansa vanhemmat miehet ovat ehtineet hankkia elämäkokemusta ja kehittyä ihmisenä sekä pohtia alalle hakeutumista, mikä edistää heidän sitoutumistaan työhön. Miehet kertovat, että miehiä tulee alalle koko ajan enemmän ja vaikuttaa, että se on löydetty myös nuorten keskuudessa.

...mä oon tykänny aina tehdä ihmisläheistä työtä ja auttaa ihmisiä. Mun arvoihin kuuluu toisten auttaminen ja välittäminen. Se vaan lähti pikkuhiljalleen siitä... (H4 2013)

7.9 Työhyvinvointia tuovat tekijät

Työyhteisöissä miehille työhyvinvointia tuovat hyvinvoiva työyhteisö, läsnä olevat työkaverit, yhteisöllisyys, ammattitaitoinen esimies, hyvä ilmapiiri, yhteinen ymmärrys työstä, säännöllinen työnohjaus, positiivinen kasvu työyhteisössä, poikkeukset rutiiniin, riittävät resurssit ja aika. Saadun palautteen kautta miehet vahvistavat omaa kokemustaan hyvänä hoitajana. Työssä auttaa jaksamaan, kun työyhteisössä työskentelee hyväntuulisia työntekijöitä. Lisäksi koetaan hyväksi, että työyhteisöllä on mahdollisuus kokoontua työajan ulkopuolella. Miehet kaipaavat toisinaan työpäivän aikana mahdollisuutta yksinoloon, mutta tilaisuutta tällaiseen ei ainakaan osalla heistä ole oman tilan puutteen vuoksi. Miesten työhyvinvointi kärsii, mikäli he eivät voi itsestään riippumattomista syistä tehdä paras-

taan. He lähtevätkin toimimattomasta työyhteisöstä naisia herkemmin. Miehet kokevat, että naiset ovat lojaalimpia huonoillekin työyhteisöille.

... yhdessä eläminen ja kokeminen ja tällainen yhteisöllisyys niin niin, silloin kun se on parhaimmillaan niin onhan se myöskin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, ja etenkin jos näkee sen työyhteisön muutoksen, että siellä tapahtuu tällaista positiivista kasvua ja muutosta ihmisten kohdalla niin tottakai se vaikuttaa myöskin jaksamiseen. (H3 2013)

Miehistä itsestään lähtöisin olevia, työhyvinvointia tuovia tekijöitä ovat koettu mahdollisuus kehittää työtä, oman käden jäljen näkeminen sekä oma asenne. Työhyvinvointia edistää myös omana itsenä ja omalla rennolla työtoteella toimiminen. Tämä ei tarkoita työstä luistamista, vaan itsensä ja omien rajojensa kunnioittamista. Näin mies tekee työssä ollessaan parhaansa, omien resurssiensa rajoissa ja osaa jättää työt työpaikalle sieltä poistuessaan.

No ehkä just auttaa jaksamaan se, et just saa olla oma ittensä ja että saa ottaa niinku rennosti ja saa tehdä niinku ite tekee... (H5 2013)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastattelujen perusteella jokainen työyhteisö poikkesi hieman toisesta. Tämä näkyi muun muassa ilmapiiriin liittyvinä eroavaisuuksina ja siinä, miten miehet kohdattiin työyhteisöissään. Miesten eri-ikäisyys toi haastatteluihin omat piirteensä ja heidän kokemuksissaan oli nähtävissä erilaisia iän tuomia vivahteita. Nuorempien miesten kohdalla nousi esille heidän työyhteisöjensä asenteellisuus heitä kohtaan, vanhemmilla taas iän ja työn tuoma kokemus sekä keski-ikäisten miesten kohdalla kokemukset tasavertaisuudesta olivat vahvimmillaan. Näitä asioita ei miesten suojaamiseksi kuitenkaan tämän enempää tässä työssä eritellä.

Haastatellut miehet kokevat työnsä arvokkaana ja työyhteisöissä työskentelyn pääsääntöisesti mieluisana. He kokevat tekevänsä työtään sosiaali- ja terveysalalla sukupuolineutraalisti eli he eivät kiinnitä huomiota työtovereidensa sukupuoleen. Kurkinen-Supperi (2008, 28–29) kertookin, että hoitajuudessa tärkeämpää on työntekijän persoona, ei hänen sukupuolensa. Eriksson-Piela (2003, 152–163) kertoo hoitotyön kuitenkin edellyttävän miehiltä feminiinisiä piirteitä. Miehet toivat esille, etteivät he tee työtään sukupuolensa edustajina, vaan hoitajina. He kuitenkin tiedostivat alan vaativan jossain määrin feminiinisiksi katsottuja piirteitä, kuten herkkyyttä ja ihmisläheisyyttä.

Sukupuoleen liittyvää erottelua asetetaankin työyhteisöissä enemmän naistyötovereiden puolelta. Erottelu näkyy työyhteisöjen odotuksissa, ennakko-luuloissa, vuorovaikutuksessa ja toiminnassa. Hintsalan (2005, 95) mukaan miesten katsotaan hoitavan sukupuolelleen odotetummat tehtävät. Miehiä kaivataan myös tuomaan työhön sukupuolelleen ominaisia piirteitä (Kurkinen-Supperi 2008, 28–29). Myös haastatellut miehet tiedostavat näiden odotusten olemassa olon. He kokevat ne työhyvinvointiaan heikentäviksi, mutta käyttävät niitä myös hyväkseen helpottaakseen omaa työtään sekä saadakseen sanomaansa paremmin läpi.

Haastatteluissa ilmeni naisten ajatusmallia siitä, että miesten töiden tekemättömyys johtuu heidän laiskuudestaan. Eriksson-Piela (2003, 152–163) tuo tutkimuksessaan esille, että miehet kuvataan yleisesti laiskoiksi ja he jättävät tekemättä heille katsottuja töitä. Haastattelumateriaalin perusteella asia ei kuitenkaan ole näin yksiselitteinen. Miesten ei automaattisesti oleteta jättävän töitään tekemättä,

mutta laiskuus kuitenkin yhdistetään heidän sukupuoleensa. Hintsalan (2005, 94–95) mukaan miehet kokevat naisten kuluttavan enemmän aikaa ja resursseja asioiden miettimiseen, mikä tekee heistä työtovereina monimutkaisia ja jopa hankalia. Hän myös kertoo miesten kokevan suoraviivaisuutensa selkeyttävän työntekoa. Haastattelujen perusteella miehet elävät naista enemmän hetkessä. Miehillä on rennompi työote, mutta sitä ei pidä sekoittaa huolimattomuuteen. Rennon työotteen kerrotaan tekevän työstä selkeämpää ja edistävän miesten työhyvinvointia.

Myös Eriksson-Piela (2003, 152–163) puhuu miesten rennommasta työotteesta. Haastatteluissa oli luettavissa, että miesten on sallittua ja jopa odotettua työskennellä työyhteisön toimintatavoista poiketen. Tämä merkitsi miehelle kykyä valikoida työtehtäviään ja jättää epämieluisiksi kokemiaan tehtäviä hoitamatta. Miesten katsotaan suuntautuvan hoitotyössä tekniseen osaamiseen ja arvostavan työssään sitä, että pystyvät hyödyntämään työssään oppimiaan asioita (Eriksson-Piela 2003, 152–163). Haastatellut miehet kokivat teknisten laitteiden kanssa työskenteilyn mielekkääksi, mutta se ei ollut heille työnteossa erityisen tärkeäksi korostuva osa-alue, vaan työtehtävä toisten joukossa. Osa miehistä toi kuitenkin esille, etteivät he pitäneet oletuksesta, jonka mukaan tekniset tehtävät osoitettiin automaattisesti työyhteisön miehelle. Miehet toivat myös esille huomioitaan miesten hakeutuvuudesta sosiaali- ja terveysalalla kädentaitoja ja loogisuutta vaativiin tehtäviin, kuten ensihoitoon. Tämä heijastaa horisontaalista segregatiota, jolloin miehet hakeutuvat myös ammattialojen sisällä miehille katsottuihin töihin (Segregaation lieventämistyöryhmä 2010, 22).

Miehiä pidetään soveltumattomina sosiaali- ja terveysalan työhön, koska heidän ei katsota olevan halukkaita tekemään kaikkia vaadittuja töitä (Eriksson-Piela 2003, 152–163). Miesten kertoman perusteella naistyöyhteisöissä elää samankaltainen ajatusmaailma, mutta naiset eivät myöskään anna miehelle tilaa osallistua kaikkien töiden toteutuksen suunnitteluun. Puhuessaan miesten soveltumattomuudesta hoitoalalle naiset oikeuttavat omaa asiantuntijuuttaan ja asemaansa alalla (Eriksson-Piela 2003, 152–154, 158, 160). Tuloksista ei suoranaisesti ilmennyt, että naiset korottaisivat itseään miesten yläpuolelle, mutta miehiin kohdistettiin monenlaista vähättelevää käytöstä. Ljokkoi (2004, 44–49) kertookin, että naisvaltaisissa työyhteisöissä nähtävissä oleva naisten keskinäinen kilpailu luo huonoa työilmapiiriä. Vaikka haastatellut kokevat työyhteisöjensä naisten keskellä vallitse-

van hierarkian, he voivat halutessaan jättäytyä konfliktien ulkopuolelle. Valtataisteluiden ulkopuolelle jättäytyessään miehillä on paremmat mahdollisuudet tulla toimeen useamman naistyötoverinsa kanssa ja edistää omaa työhyvinvointiaan.

Kärkkäisen ja Nummen (2013, 18) mukaan miehet kokevat naisten sanelevan oikeat toimintatavat sosiaali- ja terveysalalla, jolloin miehillä ei juuri ole mahdollisuuksia vaikuttaa tai kyseenalaistaa. Toisaalta miehet kuitenkin kokevat omaavansa vaikutusvaltaa varsinkin omaan työhön liittyvän päätösvalan ja kuulluksi tulemisen suhteen (Hintsala 2005, 112). Haastatteluista nousi esille näkökanta, jonka mukaan miehillä koettiin olevan naisia suurempi kyky vaikuttaa ja viedä asioita eteenpäin. Tätä edisti myös se, että heidät tunnettiin johdon tasolla laajemmin. Vaikka miehillä ei näytä olevan valtaa alan kulttuuriin, he näyttävät kuitenkin pystyvän vaikuttamaan työyhteisöjensä toimintatapoihin.

Miehiä kaivataan sosiaali- ja terveysalalle, koska heidän katsotaan tuovan vaihtelua naisvaltaiseen työhön (Soininen 2008, 48). Haastatteluista ilmeni miesten ja myös heidän työyhteisöjensä naisten toiveita miesten hakeutumisesta sosiaali- ja terveysalalla. Haastatellut miehet kaipasivat alalle lisää miehiä, koska kokivat heidän tasapainottavan naisvaltaisia työyhteisöjä ja nostavan alan arvostusta, mikä nostaisi myös työstä saatavaa palkkaa. Myös Korvajärvi (2010, 186–187) painottaa miesten vaikuttavan edellä mainituin keinoin segregaaation hälvenemiseen.

Sukupuolten tasaisen edustuksen kerrotaan monipuolistavan asiakkaiden mahdollisuuksia aitoon vuorovaikutukseen (Kärkkäinen & Nummi 2013, 7, 11; Seligson 2007, 50, 52). Haastattelujen perusteella molempien sukupuolten hyvä edustus työpaikoilla lisää myös työntekijöiden mahdollisuuksia löytää työyhteisöistä keskusteluyhteyttä. Haastatellut miehet toivovatkin työyhteisöihinsä lisää miehiä myös siksi, että he kokevat keskustelun oman sukupuolen edustajan kanssa helpommaksi. Naisten kanssa keskustellessaan miehet kokevat, että heidän on väärinkäsitysten välttämiseksi kiinnitettävä huomiota siihen, miten asiansa esittävät. Ljokkoi (2004, 44–49) kuitenkin kertoo, että vastakkaisen sukupuolen kanssa vuorovaikutusta pidetään rennompana. Vaikka haastatellut kokevat, että heidän pitää kiinnittää tarkempaa huomiota ulosantiinsa, he kuitenkin kokevat naisten kanssa työskennellessään voivansa toimia omana itsenään ja näyttää herkkyyttä, jolloin työilmapiiri on sukupuolten välillä salliva ja rento.

Tulosten perusteella miehille työhyvinvointia tuovat tekijät eivät ole sidoksissa työntekijöiden sukupuoliin. Miehet kokivat, että työhyvinvointia edistää työyhteisöissä koettu yhteisöllisyys, jolloin koko työyhteisön hyvinvointi tuo hyvinvointia myös miehille. Hintsalan (2005, 107) mukaan hyvässä työyhteisössä kaikki tuntevat toisensa ja tukevat toinen toisiaan. Haastatellut kokivat, että työyhteisöissä heidän työhyvinvointiaan edistävät vahvimmin työyhteisön hyvinvointi, työkaverit, yhteisöllisyys, hyvä ilmapiiri, yhteinen ymmärrys työstä ja riittävät resurssit. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä löytyi ulkoisten tekijöiden lisäksi myös miehistä itsestään. Työn mielekkääksi ja merkitykselliseksi kokeminen vahvistaa työntekijän työhyvinvointia (Syväjärvi ym. 2012, 50). Haastatellut kokevat voivansa hyvin työssään voidessaan kunnioittaa omaa työtötään ja rajojaan sekä nähdessään työssään oma käden jälkensä.

Haastateltujen miesten työhyvinvointia edistää kyky työskennellä omana itsenään riippumatta sukupuolesta, iästä tai persoonasta. Hyvinvoivissa työyhteisöissä työntekijöiden erilaisuus nähdään vahvuutena, mikä vaikuttaa positiivisesti myös työhyvinvointiin (Rauramo 2008, 11; Manka ym. 2010, 8). Miesten työyhteisöön tuomat sukupuoliset piirteet edistävät koko työyhteisön työhyvinvointia. Työyhteisöjen yhteisöllisyydestä ja työnteon näkökulmasta riippumatta työssä näkyvät molemmat sukupuolet ja myös niiden tuomat erilaiset näkökannat. Työhyvinvointia edistää haastattelujen perusteella tuttuus ja muodostettu luottamus työyhteisöissä. Forsmanin (2010, 128) mukaan luottamus syntyy työyhteisön jäsenten tuntiensa toisensa. Työntekijän motivaation heikentyessä tai pahimmassa tapauksessa kadotessa hän tylsistyy tai työ kadottaa innostavuutensa (Syväjärvi ym. 2012, 48–49). Haastatellut kokivat työhyvinvointinsa kärsivän, jos he eivät pysty tekemään parastaan ja he jättävätkin naista useammin toimimattoman työyhteisönsä. Tämän vuoksi onkin tärkeää löytää keinoja panostaa miestyöntekijän ja myös työyhteisöjen työhyvinvointiin.

Haastatteluissa painottui miesten kokemus työyhteisön hyvinvoinnin tärkeydestä heidän omalle työhyvinvoinnilleen. Tämän vuoksi miesten työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä miestyöntekijöiden houkuttelemiseksi alalle on keskityttävä koko työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää työyhteisön hyvää työilmapiiriä ja keskinäistä luottamusta, mikä vahvistaa työnteon mielekkyyttä (Miettinen-Koivusalo 2011, 48, 50). Tulosten perusteella myös

palkkauksen nostaminen sekä tietoisuuden lisääminen työstä ja sen sisällöstä edistävät alan houkuttelevuutta miesten silmissä. Kurkinen-Supperi (2008, 28–29) tuo esille miesten vaikutusta sosiaali- ja terveysalan palkkatason nousuun ja alan yleisen arvostuksen lisäämiseen. Vaikka miehillä on positiivinen vaikutus edellä mainittuihin asioihin, alan huono palkkaus ja arvostus eivät motivoi miehiä hakeutumaan alalle.

Segregaation purku edellyttää muutoksia työelämän sukupuolistavissa toimintatavoissa (Korhonen 2007, 19). Vaikka näitä pyrittäisiin muuttamaan niin yhteiskunnallisella tasolla kuin työyhteisöissä, tulee muutosta tapahtua myös miehissä itsessään. Haastatellut miehet vastuuttavatkin miehiä hakeutumaan mielekkäiksi kokemiinsa töihin, vaikka se sotisikin perinteisiä valintoja vastaan. Segregaation purkamisessa jokaisella vaikuttaisikin olevan oma tärkeä osansa. Muutos mahdollistaa myös sukupuolellisesti tasavertaisemmat ja toimivammat työyhteisöt (Arkimies 2008, 10). Kun sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työhyvinvointiin panostetaan, he jaksavat tehdä työtään ja pystyvät vahvistamaan myös asiakkaidensa hyvinvointia.

9 POHDINTA

9.1 Opinnäytetyöprosessin pohdintaa

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota työstä tietopaketti miesten kokemuksista työhyvinvoinnistaan sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisissa työyhteisöissä. Asetettu tavoite saavutettiin ja opinnäytetyötä voidaan käyttää hyväksi alan kehittämisessä. Opinnäytetyö lisää myös tekijöidensä ymmärrystä miesten kokemuksista alalla ja naisvaltaisissa työyhteisöissä työskentelystä. Miehet eivät halua työyhteisöissään erityiskohtelua sukupuolensa vuoksi, vaan haluavat tulla kohdatuksi yhtenä työyhteisönsä jäsenistä. Saavutettu ymmärrys on tärkeää myös opinnäytetyön tekijöille, sillä he tulevat tulevaisuudessa työskentelemään sosiaali- ja terveysalalla. Saadun tiedon perusteella sen tekijät voivat toimia työyhteisöissään miehet huomioiden.

Opinnäytetyö on yhteiskunnallisesti ja ajankohtaisesti merkittävä. Merkittävyys käy ilmi alan kasvavassa työvoiman tarpeesta (Hanhijoki ym. 2011, 62, 64). Alan työntekijät ovat huolissaan alansa vetovoimaisuudesta (Hintsala 2005, 111). Sen parantaminen edellyttää työn ja alalla koetun työhyvinvoinnin kehittämistä. Kehittäminen edellyttää työn ja työhyvinvoinnin tutkimista. Suuntautuessaan sosiaali- ja terveysalan ammatteihin miehet lisäävät työllistymismahdollisuuksiaan (Kärkkäinen & Nummi 2013, 12). Tehdyn opinnäytetyön avulla tuodaan julki miesten kokemuksia alan työstä ja työyhteisöistä sekä annetaan oma panos työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Teoriapohjasta saatiin haasteista huolimatta koottua monipuolinen ja tiivis kokonaisuus. Haasteita toi validien lähteiden löytämisen haasteellisuus, sillä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien miesten työhyvinvointia ei ole juuri tutkittu. Työssä pyrittiin siihen, ettei toissijaisia lähteitä käytetä. Tämä omalta osaltaan vähensi työssä käytettäviä lähteitä. Sukupuolisuudesta ja sosiaali- ja terveysalan työelämästä löytyi paljon hyviä ensisijaisia lähteitä. Valtaosa näistä koettiin opinnäytetyön kannalta liian vanhoiksi työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi. Työhyvinvointiosion kohdalla myös rajaaminen oli aiheen laaja-alaisuuden vuoksi alussa hankalaa. Rajausta helpotti olemassa olevan mallin löytäminen ja keskittyminen tutkimuskysymysten asettamaan työyhteisönäkökulmaan. Rajausta toi työlle myös sen kaipaamaa ytimekkyyttä. Työhyvinvointi-käsitteen englanninkielisen

vastineen puuttuessa myös vieraskielisten lähteiden käyttö oli opinnäytetyössä vähäistä.

Haastattelu valittiin aineistonkeräysmenetelmäksi, koska sen katsottiin osallistavan miehiä tutkimukseen kyselyä paremmin. Haastatteluihin lupautui yhteensä kahdeksan miestä, joista kuitenkin kaksi jättäytyi pois. Haasteelliseksi osoittautui haastatteluajkojen sopiminen. Tavoitteena oli, että haastatteluissa eri työyhteisöjen miehet olisi sekoitettu keskenään ja näin olisi voitu mahdollistaa heille toisten alalla työskentelevien miesten tapaaminen sekä monipuolisemman haastattelumateriaalin saaminen. Vaikka asetettua tavoitetta ei saavutettu, haastatteluiden avulla saatiin paljon tutkimuskysymysten kannalta tärkeää tietoa. Ryhmä- ja teemahaastattelujen avulla pystyttiin haastatteluista luomaan rentoja keskustelutilanteita, joista puuttui tarkka struktuuri.

Teoriasidonnainen sisällönanalyysi valittiin analyysimenetelmäksi, koska se koettiin luotettavimmaksi keinoksi analysoida haastattelujen sisältöjä. Menetelmän valintaan vaikutti myös se, että aiheesta on aikaisempaa tutkimustietoa vähän. Aluksi koettiin hankalaksi menetelmän teorian tuominen käytäntöön ja sen eri vaiheiden hahmottaminen. Aiheeseen perehtyminen auttoi muodostamaan kuvan analyysin teosta ja se koettiin analyysitapana säännönmukaiseksi. Haasteellisuutta analyysiin toi myös aineiston laajuus, mutta huolellisen toiminnan kautta voitiin varmistaa analyysin pätevyys.

Haastatteluiden ja analyysin toteutusten yhteydessä pohdittiin myös opinnäytetyön tekijöiden omaa roolia tutkijana ja keinoja, joilla pystytään säilyttämään objektiivinen asema tutkittavaan aiheeseen. Haastatteluja tehdessä tiedostettiin tutkijoiden oman sukupuolen mahdollinen vaikutus saatuihin tuloksiin. Oma sukupuoli koettiin haasteelliseksi, koska sen ajateltiin vaikuttavan saatuihin vastauksiin. Tämän ajateltiin ilmenevän joko vahvana sukupuolten vastakkainasetteluna tai niin, ettei eroavia kokemuksia tuoda lainkaan esille. Toisaalta vastakkainen sukupuoli haastateltavien kanssa saattoi edesauttaa aineiston objektiivisuuden säilyttämisessä. Mikäli haastattelijat olisivat olleet miehiä, olisivat negatiiviset kokemukset naisten kanssa toimimisesta saattaneet korostua paljonkin.

Saadun aineiston monipuolisuus kertoo, että edellä mainittuja vaikutuksia ei haastatteluissa ilmennyt. Tähän vaikuttaa todennäköisimmin se, etteivät miehet kokeneet minkäänlaisia ennakkoluuloja opinnäytetyön tekijöitä tai sen tekijöitä kohtaan. He vaikuttivat myös hyvin kiinnostuneilta tekeillä olleeseen opinnäytetyöhön ja halusivat antaa käyttöön asianmukaisen ja käyttökelpoisen aineiston. Haastattelujen alussa miehille vaikutti olevan vaikeaa kuvailla kokemuksiaan naisvaltaisessa työyhteisössä työskentelystä ja siinä koetusta työhyvinvoinnista. Vaikeus ilmeni juurikin työntekijöiden sukupuolen mukaisessa erottelussa. Haastatteluiden edetessä kokemuksia kuitenkin löytyi paljon. Osa oivalsi asioita, joita ei aiemmin ollut tullut ajatelleeksi.

9.2 Opinnäytetyön tulosten pohdintaa

Pääsääntöisesti työyhteisöissä vallitsee yhteisöllinen henki ja luottamus. Haastatteluissa kuitenkin ilmeni, että naisen pitää miestä vahvemmin ansaita paikkansa työyhteisössä. Tämä voi johtua alan naisvaltaisuudesta, jolloin naiset eivät niin vahvasti erotu joukosta, mikä vahvistaa heidän välillään olevaa kilpailuasemaa. Mies on työyhteisöön tullessaan niin erikoinen, ettei hänen tarvitse kannuksiaan samalla tavalla ansaita. Haastateltavat kuitenkin kokivat, että miehiä tarkkaillaan naisia enemmän, varsinkin työyhteisöön saapuessaan. Tämä voisi kertoa siitä, että heidät kuitenkin huomataan naisvaltaisissa työyhteisöissä paremmin.

Miehet kertoivat naishoitajien suhtautumisen riippuvan pitkälti heidän iästään. Vanhemmat naishoitajat kohtaavat miehen rohkeasti ja avoimesti, kun taas nuoret hoitajat ovat pidättyväisempiä. Olisi ollut odotetumpaa, että eri-ikäisten hoitajien kohtaaminen olisi asettunut ennemminkin päinvastoin. Nuoremman naishoitajan olisi voinut odottaa kohtaavan miehet ennakkoluulottomammin, varsinkin jos työyhteisössä ei aikaisemmin ole työskennellyt miehiä. Ennakkoluulottomampi suhtautuminen olisi odotettavampaa, koska heille ei välttämättä ole ehtinyt muodostua tarkkaan määriteltyä kuvaa sosiaali- ja terveysalan työntekijästä ja työtavoista. Vanhemmalle työntekijälle miehen olettaisikin olevan työtoverina kokonaan uusi kokemus, jolloin sopeutumisen muuttuneisiin työoloihin voisi ajatella osoittautuvan vaikeaksi. Vanhemman naishoitajan ammatti-identiteetti voi kuitenkin olla niin vahva, ettei hän koe miestä uhkaksi vaan kohtaa miehen rohkeasti.

Näyttää siltä, että miehiä tulee sosiaali- ja terveysalalle koko ajan enemmän ja asenteet muuttuvat sukupuolineutraalimpaan suuntaan. Yksi miesten työhön tuoma piirre on halu kehittää työtä, jota heidän mukaansa myös työyhteisöjen naiset heiltä odottavat. Taustalla saattavat olla perinteiset sukupuoliroolit ja miehen paikan näkeminen totuttuna perheen päänä. Haastateltavat kuitenkin tuovat esille, etteivät koe tätä odotusta negatiivisena, vaan kokevat sen itselleen luontaisena. Haluaako siis mies päästäkään irti perinteistä ajatusmalleista ja olla työyhteisössään täysin tasavertainen naisten kanssa?

Sosiaali- ja terveysalalle hakeutuvia miehiä on edelleen vähän. Tämä voi johtua siitä, ettei alan edellyttämiä ominaisuuksia ehkä ole niin paljon miesten keskuudessa. Tämän vuoksi alan tietoisuuden lisääminen ei välttämättä lisää alalle haluvia miehiä. Toisaalta halu pitää hyvästä tulotasosta kiinni pitää miehet heille mielletyillä aloilla. Sosiaali- ja terveysalalle hakeutuminen edellyttää irtautumista ajatusmaailmasta, että miehen tehtävä on elättää perheensä. Haastatteluista kävi myös ilmi, että alalle hakeutuvat miehet ovat yleensä hieman vanhempia. Myöhäisen hakeutumisen voisi katsoa johtuvan siitä, että miehet ovat hankkineet elämäkokemuksen myötä käsityksen omasta kyvystä ja halusta tehdä alan työtä.

Jos miehiä työskentelisi sosiaali- ja terveysalalla enemmän, he olisivat tutumpi näky työyhteisöissä, eikä asenteita tarvitsisi jokaisen kohdalla erikseen muuttaa. Otetaan miehet mukaan työyhteisöihinsä tai ei, he joka tapauksessa erottuvat niissä. Tämä heijastaa miesten vähäisyyttä alalla ja heidän työyhteisöön tuomiaan sukupuolisia piirteitä. Erottumisesta voi olla miehille hyötyä, jolloin heillä on suurommat mahdollisuudet esimerkiksi kehittää toimintaa. Toisaalta taas erottuminen mahdollistaa myös miesten ottamisen silmätikuksi, mikä pahimmillaan voi heikentää heidän työhyvinvointiaan ja alentaa halukkuutta alan töihin.

Haastateltavat toivat ilmi sen, että naisvaltaisessa työyhteisössä mies saattaa kuulua useampaan eri kuppikuntaan. Voisi ajatella, että mikäli naistyöntekijä ei tule toimeen työyhteisön miehen kanssa, voi se vaikuttaa naistyöntekijän maineeseen. Tällöin naistyöntekijä saatetaan nähdä hankalana työtoverina, jolla on ongelmia miesten kanssa. Mikäli asetelma on päinvastainen, saatetaan naistyöntekijään liittää samankaltaisia ominaisuuksia kuin miestyöntekijään, minkä voisi katsoa vahvistavan hänen paikkaansa työyhteisössä. Miehet kokevat kuitenkin tasavertai-

suutta naisten kanssa, eivätkä näe itseään työyhteisöissä miehinä, vaan yhtenä työntekijöistä.

Miehiltä odotettua käytöstä määrittää hyvin pitkälle asiallisuus ja toisten huomiointi. Vaikka työyhteisö on vahvassa asemassa siinä, millaista käytöstä miehiltä odotetaan, voi odotettua käytöstä määritellä myös ala, jolla työskennellään. Sosiaali- ja terveysala on kuitenkin hyvin ihmisläheinen ala ja yhtenä kompetenssina voidaankin pitää ihmisten kanssa toimeen tulemistä. Näin ollen käytöksiin liittyvillä odotuksilla ei voi katsoa olevan yhteyttä sukupuoliin, vaan yleiseen hoitajuuteen ja alan ammattitaitoon.

Haastatellut toivat esille, että työyhteisöjensä naiset kokevat miesten rauhoittavan työyhteisöjään. Rauhoittamisen taustalla voi olla miesten rennompi työote, jolloin asioita ei oteta niin vakavasti ja miehet tekevät töitä omien, ei työpaikan, resurssien puitteissa. Miehet myös työskentelevät omaa tahtiaan. Monesti sosiaali- ja terveysalan työkulttuuri on hyvin kiireinen ja resursseja kiristetään jatkuvasti. Naisilla on ehkä taipumusta venyä liian pitkälle, oman työhyvinvointinsa rajoille. Omanlaisella työotteellaan miehillä voisi katsoa olevan mahdollisuus myös alan yleisen toimintakulttuurin kehittämiseen, varsinkin jos heitä olisi alalla enemmän. Kun työntekijä ei suostu venymään yli omien rajojen, on päättäjätasolla pakko alkaa kehittää työtä ja palkata lisää työvoimaa.

Vaikka haastatteluista tulee ilmi, että työyhteisöissä olo koetaan tasavertaiseksi, on silti olemassa yhteiset työt ja sukupuolien mukaan eriytyvät työt. Vaikka miehet puhuvat kokemuksissaan paljon omalle sukupuolelleen ominaisista töistä, on haastatteluista luettavissa myös naisille tyypillisistä töistä. Onkin huomattava, etteivät miehet ole työyhteisössään niin erikoisessa asemassa, vaan sukupuolisia oletuksia liitetään sekä miehiin että naisiin.

9.3 Eettisyys ja luotettavuus

Jotta pystyttiin varmistamaan opinnäytetyönä tehdyn tutkimuksen luotettavuus, kunnioitettiin sen teossa hyvää eettistä käytäntöä. Tämä merkitsee rehellisyyttä, vastuullisuutta, huolellisuutta, tarkkuutta ja avoimuutta koko opinnäytetyöprosessin ajan. Haastateltavia miehiä kunnioitettiin, he antoivat suostumuksensa kerto-

miensa kokemusten käyttöön opinnäytetyössä tulemalla haastatteluun ja heillä oli oikeus osallistua niihin siinä määrin kuin kokivat itselleen mielekkääksi. Heille tuotiin esille kaikki haastattelutilanteisiin ja opinnäytetyöhön olennaisesti liittyvä tieto. Haastateltavat olivat vastuussa kertomiensa kokemusten oikeellisuudesta. (Hirsjärvi ym. 2008, 24–25; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Opinnäytetyössä on kunnioitettu hyvää eettistä käytäntöä, koska haastateltavien kokemukset on tuotu esille sellaisina, kuin ne on kerrottu. Aineiston oikeellisuudesta pystyttiin varmistumaan kertomalla haastateltaville avoimesti tutkimuksen tarkoituksesta, salassapitovelvollisuuden kunnioittamisesta ja tutkimuksen toteuttamisesta. Haastavaksi kokemuksista kertomisen tekee se, että haastateltavat koostuivat kolmesta eri työyhteisöstä ja kuudesta eri persoonasta. Tämän vuoksi kokemukset olivat paikoittain paljonkin ristiriidassa keskenään, mikä hankaloitti yhtenäisen kokonaisuuden luomista. Tässä on kuitenkin suhteellisen hyvin onnistuttu.

Analyysia tehdessään ei täysin voi irtautua arvomaailmastaan (Hirsjärvi ym. 2008, 157). Tästä huolimatta analyysissa on pyritty olemaan mahdollisimman objektiivisia. Näin ollen tiedonhaku-, aineistonkeruu- ja analyysivaiheissa on pyritty jättäytymään niiden suhteen hieman ulkopuolisiksi, jonka seurauksena myös opinnäytetyön tekijöiden arvomaailma ei näy tehdystä tekstistä. Näin on pystytty pitämään mahdollisimman objektiivinen, tutkimuskysymyksiin sidottu työote, eikä opinnäytetyön tekijöiden omat kokemukset ja ajatukset näy tehdystä työstä pohdintaa lukuunottamatta.

Miesten salassapitovelvollisuutta kunnioitettiin ja siksi kysyttiin vain opinnäytetyön aiheeseen liittyviä olennaisia asioita. Salassapitovelvollisuus koskee myös opinnäytetyön tekijöitä, joten kerätyt tiedot pidettiin salassa ja poissa sivullisten saatavilta. Kerättyjä tietoja säilytettiin lukitussa tilassa vain sen aikaa, kuin oli opinnäytetyön kannalta tarve ja sen jälkeen ne hävitettiin asianmukaisesti, eikä aineistoa muokattu purettaessa millään tavalla. (Hirsjärvi ym. 2008, 24–25; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Opinnäytetyön teossa kunnioitettiin toisten tutkijoiden tekemää työtä viittaamalla heihin asianmukaisella tavalla. Työssä käytetty tieto on hankittu asianmukaisesti

ja luotettavilta tahoilta lähdekritiikki muistaen ja käytetyt menetelmät ja analyysitavat ovat perusteltuja, työhön soveltuvia ja niistä kerrotaan yksityiskohtaisesti koko prosessin osalta. Opinnäytetyön tekijät ovat vastuussa aineiston asianmukaisesta tulkinnasta, käytöstä, säilyttämisestä ja hävittämisestä. Heillä oli oikeus hakea aineistoon tarkennusta haastattelutilanteen jälkeen ja oikeus jättää käyttämättä sellainen aineisto, minkä katsovat opinnäytetyöhön kuulumattomaksi tai sellaiseksi, missä kokemusten aitous on kyseenalainen. (Hirsjärvi ym. 2008, 24–25; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Ennen opinnäytetyön julkaisua haastateltavilla oli mahdollisuus lukea se ja vaatia mahdollisiin virheisiin korjausta. Työ julkaistaan julkaisuseminaarissa 8.5.2014 klo 14.15 Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystalalla, jonne kutsutaan työyhteistyökumppaneiden edustajat sekä kaikki haastateltavat. Tämän jälkeen opinnäytetyöstä toimitetaan kopio jokaisen osallistuneen työpaikalle ja julkaistaan versio ammattikoulujen julkaisuarkistossa Theseuksessa. (Hirsjärvi ym. 2008, 24–25; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

9.4 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyössä pystyttiin tuottamaan hyvä ja monipuolinen kuvaus miesten kokemuksista sosiaali- ja terveystalalan työstä ja naisvaltaisista työyhteisöistä. Se jää kuitenkin yksipuoliseksi, koska siinä on kuvattu vain miesten kertomaa näkökulmaa. Sosiaali- ja terveystalalan työyhteisöissä koetusta yleisestäkin työhyvinvoinnista saataisiin monipuolisempaa kuvaa, mikäli haastateltaisiin myös työyhteisöjen naisia. Mielenkiintoista olisikin tämän työn jälkeen nähdä, kuinka paljon samassa työyhteisössä työskentelevien miesten ja naisten kokemukset sukupuolensa kokemasta työhyvinvoinnista toisistaan eroaisivat. Toinen mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi, miten työntekijöiden sukupuoli huomioidaan esimiestasolla.

Sosiaali- ja terveystalalan työhyvinvoinnin tutkimuksen avulla voidaan löytää keinoja kehittää alaa ja työyhteisöjä vetovoimaisemmiksi. Ensiarvoisen tärkeää on kuitenkin jo olemassa olevankin tutkimuksen käyttöönotto. Tässä opinnäytetyössä on tutkittu Lahden kaupungin alaisuudessa olevien miesten työhyvinvointia. Olisikin mielenkiintoista nähdä minkälaiseksi miesten työhyvinvointi muodostuu maanlaajuisesti ja millaiselle sijalle Lahti sijoittuisi tässä vertailussa.

LÄHTEET

- Allasmaa, R. 2011. Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. [viitattu 3.9.2013]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90787/Tr24_12.pdf?sequence=1.
- Arkimies, K. 2008. Ukko akan töissä. SoteMies-projektin 2006–2008 loppujulkaisu. Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus. [viitattu 31.8.2013]. Saatavissa: http://www.hyria.fi/files/146/Sotemies_julkaisu_100408.pdf.
- Eriksson-Piela S. 2003. Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto.
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Raportit ja selvitykset 2011:25. Opetushallitus. [viitattu 1.9.2013]. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/138322_Koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2025_Ennakointituloksia_tulevaisuuden_tyopaikoista_ja_koulutustarpeista.pdf.
- Hintsala A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä – Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevyyydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä. Väitöskirja. Kuopion yliopisto.
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Huhta, L., Kempe, J., Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2007. Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Helsinki: Tykes.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2009. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kolehmainen, S. 2002. Koulutus, sukupuoli ja työnjako. Sosiologia 3/2002. Tampere: Westermarck-seura, 200–214.

Korhonen M. 2007. Naisena miesvaltaisella ja miehenä naisvaltaisella alalla. Teoksessa Heikkinen M., Juutilainen P-K., Korhonen M., Haataja M., Luokkanen T., Toiviainen P. ja Perttu S. (toim.) Sukupuolisensitiivisyys ammatillisen oppilaitoksen opetuksen ja ohjauksen arjessa - SUMO-hankkeen kokemuksia 2006–2007. Helsinki: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 19–28. [4.9.2013]. Saatavissa: http://www.hyvan.helsinki.fi/sumo/pdf/Sumo_tyokirja.pdf.

Korvajärvi. P. 2010. Sukupuolistava ja sukupuolistunut työ. Teoksessa Saresma, T., Rossi, L-M. ja Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 183–196.

Kurkinen-Supperi, A. 2008. Sisar hento valkoinen muutoksessa. Teoksessa Arki-mies, K. (toim.) Ukko akan töissä. SoteMies-projektin 2006–2008 loppujulkaisu. 27–30. [viitattu 1.9.2013]. Saatavissa: http://www.hyria.fi/files/146/Sotemies_julkaisu_100408.pdf.

Kärkkäinen, A. & Nummi, M. 2013. Miehen käyttöopas. Helsingin diakonissalaitos. [viitattu 31.8.2013]. Saatavissa: https://www.hdo.fi/images/stories/projektit/Miehen_kayttoopas_2013.pdf.

Lahti. 2006. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lahden kaupunki. [viitattu 16.4.2014]. Saatavissa: [http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/3CDDD0B19B17E50FC225769D0040C1BC/\\$file/Tasa-arvo-%20ja%20yv-suunnitelma,%20tarkistettu2009.pdf](http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/3CDDD0B19B17E50FC225769D0040C1BC/$file/Tasa-arvo-%20ja%20yv-suunnitelma,%20tarkistettu2009.pdf).

Lahti. 2011. Lahden sosiaali- ja terveystoimiala toimintakertomus 2011. Lahden kaupunki. [viitattu 7.9.2013]. Saatavissa: [http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/38EE91237F448723C2257A79002A8CA4/\\$file/toimintakertomus_2011.nettiversio.pdf](http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/38EE91237F448723C2257A79002A8CA4/$file/toimintakertomus_2011.nettiversio.pdf).

Ljokkoi, M. 2004. Sukupuolten välisen jännitteen ilmeneminen ja kokeminen työyhteisössä. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.

Leino, N. 2008. Mieslähihoitajien kokemukset vanhustyöstä. Pro gradu. Tampereen yliopisto.

Manka, M., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Melkas, H. & Anker, R. 2003. Towards gender equity in Japanese and Nordic labour markets: A tale of two paths. Geneva: International Labour Office.

Miettinen-Koivusalo, S. 2011. Hoivakodin työntekijöiden työhyvinvointi symbolisen interaktionismin näkökulmasta; Työssä kohdattujen ongelmien ja sosiaalisten suhteiden tarkastelua. Helsingin yliopisto.

Mikkola, L. 2006. Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Peltola, U. 2008. Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro gradu. Tampereen yliopisto.

Pulkkinen, P. 2002. ”Vähän enemmän arvoinen” tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Hakapaino Oy.

Rauramo, P. 2008a. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rauramo, P. 2008b. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Edita Prima Oy.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Teemahaastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [viitattu 30.3.2014]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html.

- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Aineisto- ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [viitattu 31.3.2014]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html.
- Segregaation lieventämistyöryhmä. 2010. Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Seligson, A. 2008. Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valta-
virtaistaminen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Soininen, E. 2008. Tarinoita miehen kasvusta uuteen ammattiin. Teoksessa Arki-
mies, K. (toim.) Ukko akan töissä. SoteMies-projektin 2006–2008 loppujulkaisu.
43–52. [viitattu 1.9.2013]. Saatavissa:
http://www.hyria.fi/files/146/Sotemies_julkaisu_100408.pdf.
- Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö M. & Jokela, J. 2012. Inhimilli-
sesti tehokas sairaala, työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Lapin yliopisto-
kustannus. Tampere: Juvenes Print.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsin-
ki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen louk-
kausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [viitattu 19.9.2013]. Saatavissa:
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valta-
virtaistaminen (Valtava) – kehittämisohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitat-
tu 8.9.2013]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/valtava>.
- Työministeriö. 2002. Tasavertaiset työmarkkinat/segregaation lieventäminen-
projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 303. Helsinki: Työministeriö.
- Vartia, M. 2003. Workplace bullying – A study on the work environment, well-
being and health. Finnish Institute of Occupational Health.

Voimaa Hoivaan II. 2013. Työ- ja Elinkeinoministeriö. [viitattu 27.3.2014]. Saatavissa: http://www.tem.fi/ministerio/sukupuolten_tasa-arvo/valtava-kehittamisohjelma/voimaa_hoivaan_ii.

LIITTEET

LIITE 1 Tutkimuslupa

LIITE 2 Saatekirje

LIITE 3 Pelkistetyistä ilmaisuista muodostetut alakategoriat

LIITE 4 Alakategorioista muodostetut yläkategoriat

LIITE 5 Yläkategorioista muodostetut vastaukset tutkimuskysymyksiin



Lahden kaupunki
Sosiaali- ja terveystoimiala
Toimialajohtaja

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

14.10.2013/42 §

Asianumero	D/3408/13.00.00.00/2013
Päätöslaji	Tutkimuslupa
Otsikko	Tutkimusluvan myöntäminen
Päätösperustelut	Johanna Lindholm ja Ilona Tikander ovat hakeneet tutkimuslupaa Sosiaalialan koulutusohjelman (Sosiaalipedagogisen aikuistyön suuntautumisvaihtoehto) opinnäytetyöhön. Tutkimuksen aiheena on MIES NAISTEN KESKELLÄ – miesten kokemuksia naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla työskentelystä.
Päätös	Päätin myöntää anotun tutkimusluvan. Valmistunut opinnäytetyö toimitetaan tutkimusluvan myöntäjälle sekä tutkimuslupahakemuksessa olevaan osoitteeseen Lahden sosiaali- ja terveysvirastoon.
Lisätietojen antaja	vanhusten palvelujen ja kuntoutuksen johtaja Ismo Rautiainen, puh. 044 716 1948 ja hyvinvointijohtaja Ulla Sepponen, puh. 050 539 1623
Toimivallan peruste	Sosiaali- ja terveystoimialan toimintasääntö § 19
Nähtävänäoloaika	25.10.2013
Nähtävänäolopaikka	Aleksanterinkatu 24 B, 3. krs/kirjaamo
Muutoksenhaku	Oikaisuvaatimus
Saaja	Johanna Lindholm, Ilona Tikander
Tiedoksi	Ismo Rautiainen, Ulla Sepponen, kirjaamo / sotevi
Asiakirjat	Tutkimuslupahakemus liitteineen
Liitteet	

Allekirjoitus

Mikko Komulainen
Toimialajohtaja

MIES NAISTEN KESKELLÄ

Oletko Lahden kaupungilla, sosiaali- ja terveysalalla asiakastyötä tekevä mies? Koostuuko työyhteisösi pääasiallisesti naisista? Olisiko Sinulla hetki aikaa kertoa kokemuksistasi?

Olemme sosionomiopiskelijoita Lahden ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä sosiaali- ja terveysalalla naisvaltaisissa työyhteisöissä työskentelevien miesten työhyvinvoinnista. Kiinnostuksen kohteenaamme ovat

- Kokemukset valtaosaltaan naisista koostuvassa työyhteisössä työskentelystä
 - o Turvallisuuden ja tasavertaisuuden kokeminen
 - o Kokemukset sen osana olosta, saatu tuki ja kyky hyödyntää omaa ammattitaitoaan,
 - o Työilmapiiri naisten keskellä,
 - o Erilaisuuden hyväksyminen,
 - o Arvostuksen tunne,
 - o Kokemus palautteesta ja työn arvioinnista työyhteisössä
 - o Ammattitaidon kehittäminen, ylläpitäminen ja esille tuominen
 - o Roolit, ennakkoluulot ja stereotypiat
- Kokemukset perinteisesti sukupuolelleen poikkeavalla alalla työskentelystä
- Sukupuolen näkyminen työssä ja työyhteisössä
- Työhyvinvointia tuovat tekijät

Tutkimus suoritetaan ryhmä- ja teemahaastatteluna, jolloin haastatteluun osallistuessanne keskustellette kokemuksistanne 3-4 miehen ryhmässä. Haastattelut on suunniteltu toteutettavaksi 18.11., 25.11. ja 2.12. klo 17.00 eteenpäin oppimiskeskus Fellmanniassa. Varaattehan haastattelua varten noin kaksi tuntia. Mikäli kiinnostus osallistumiseen heräsi, toivomme yhteydenottoa, jotta voimme katsoa aikatauluunne sopivan ryhmä.

Pyrimme opinnäytetyössämme suojaamaan yksityisyyttänne, joten kerromme vain koulutuksenne, asiakasryhmänne, ikänne ja ajan, jonka olette nykyisessä työpaikassasi työskennellyt. Kaikki kertomanne Teillä on myös mahdollisuus halutessanne tarkastaa opinnäytetyö ennen sen julkaisua.

Yhteydenottoanne odottaen

Johanna Lindholm

Ilona Tikander

Pelkistetyistä ilmaisuista muodostetut alakategoriat

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoriat
<ul style="list-style-type: none"> • Olemassa olevaa ammattitaitoa pystyy hyödyntämään • Teknisten välineiden hallintaa odotetaan • Teknisten välineiden hallinta sidoksissa sukupuolen sijaan työnkuvaan • Avun pyytäminen tasavertaista sukupuolten kesken • Tuttuus ja luottamus 	Ammattitaidon hyödyntäminen
<ul style="list-style-type: none"> • Työtä arvioidaan koko ajan • Oma työtä arvioidaan • Työyhteisön toimimista arvioidaan 	Työn arviointi
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus tasa-arvoista • Koulutuksiin pääsee helposti • Sidoksissa mielenkiintoon ja kokemukseen • Tekniset koulutukset helpommin miehille 	Ammattitaidon ylläpitäminen
<ul style="list-style-type: none"> • Tukea saa tutulta • Sukupuoli ei aina vaikuta • Yhteisöllisyys on olemassa • Tukea ei saa kaikilta • Tuen saamiseen vaikuttaa toisen persoona • Toiselta mieheltä tukea saa helpommin 	Tuen saanti
<ul style="list-style-type: none"> • Asioista voi puhua vapaasti • Naiset eivät puhu asioista kaikkien kuullen • Puhuminen erilaista eri työtovereiden kesken • Toisten kanssa tulee paremmin toimeen • Kommunikaatio erilaista sukupuolien välillä • Persoona vaikuttaa • Kaikki naiset eivät puhu miehille • Miehet eivät puhu kaikesta naisten kanssa • Yhteinen tausta helpottaa asioiden jakamista • Luottamus on ja on oltava • Kommunikaatio toisen miehen kanssa avoimempaa • Toiselle miehelle puhuminen ei edellytä tuttuutta; • ajatusmaailma samankaltainen • Naiset eivät puhu kaikkien kesken, toisin kuin miehet 	Puhuminen

<ul style="list-style-type: none"> • Naiset ovat parempia kuuntelemaan • Puhumiseen vaikuttaa tuttuus • Työn tasosta on helpompi puhua mieskollegoiden kesken • Saman sukupuolen kanssa asioiden purkuun tulee enemmän sukupuoleen liittyvää näkökulmaa ja toimintatapoja • Jotkut työntekijät puhuvat miehille ongelmista, jotkut eivät • Jotkut eivät puhu ongelmista, oli työkaveri mies tai nainen • Joidenkin kanssa välit lähentyneet työn ulkopuolelle, voidaan puhua henkilökohtaisista asioista • Pääasiassa nainen puhuu naiselle 	
<ul style="list-style-type: none"> • Miehen mielipidettä kaivataan • Mielipiteiden pyytäminen asiasidonnaista (kodinholdolliset/hoidolliset seikat) • Mies pystyy tuomaan mielipiteensä paremmin esille ja saamaan tahtonsa läpi • Mies pystyy tuomaan myös alun perin toisten mielipiteet paremmin esille ja ottamaan niistä kunnian • Ammattitaitoon nojaaminen tasapuolista • Asioiden käsittely riippuu sen sisällöstä, työntekijän persoonasta, ammatista, tuttuudesta ja aiemmasta työkokemuksesta • Miehen näkemyksiä ei sivuuteta sen perusteella, että sanoja on mies, vaikka ne eivät olisikaan odotetunlainen 	Mielipide
<ul style="list-style-type: none"> • Palaute miehelle spontaanimmmin, herkemmin ja suuremmin • Hyvä palaute tulee miehelle herkemmin • Mies saa enemmän palautetta • Miehen antama palaute uskotaan helpommin • Negatiivinen palaute tulee miehelle herkemmin • Negatiivinen palaute auttaa kehittymään • Palaute sidoksissa sukupuolen lisäksi persoonaan • Vanhempi hoitaja antaa palautetta herkemmin • Asiakkailta hyvää palautetta, herkemmin miehelle • Naiskollegoiden koetaan saavan vähemmän, jos ollenkaan palautetta; hänen vain odotetaan tekevän 	Palaute

<ul style="list-style-type: none"> • työnsä • Palautteen antaminen miehelle vaikeampaa, mitä • enemmän naiskollegalla on työvuosia takanaan • Miessukupuoli lisää uskottavuutta palautteen • antamisessa, varsinkin kun on kyse tekniikasta tai • kädentaidosta, vaikka mies ei todellisuudessa asiasta • mitään tietäisikään • Työyhteisössä negatiivista palautetta annetaan • positiivista enemmän • Jotkin naiset olettavat/huomaavat, että asioita on • jäänyt tekemättä, kun on ollut miehiä töissä, palaute • tulee herkemmin • Hoitajat eivät yleensä kehu toisiaan • Työkaverin hyvää palautetta arvostetaan 	
<ul style="list-style-type: none"> • Usko on olemassa • Usko ei ole sidoksissa sukupuoleen • Yhteisöllisyys on olemassa • Yhteisöllisyys ei ole sidoksissa sukupuoleen • Luottamus ja usko tulevat tutustumisen kautta • Kun työyhteisö tietää miehen työotteen, siihen myös • luotetaan • Tutustuminen helpottaa oman ammattitaidon käyttöä • Miehen ei tarvitse todistella osaavansa tehdä • hoitotyötä • Miehet sulautuvat joukkoon • Ammattitaitoinen työntekijä omaa paikkansa • työyhteisössä 	Työyhteisön usko
<ul style="list-style-type: none"> • Miehen suorasukaisuutta ja halua toiminnan • kehittämiseen arvostetaan • Miehiä arvostetaan sukupuolensa vuoksi • Miehiä arvostetaan vähäisyytensä vuoksi; ovat • perehtyneempiä ja asialle vihkiytyneempiä • Miehiä arvostetaan osaamisensa vuoksi • Arvostusta koetaan sekä asiakkailta että työyhteisöstä • Arvostusta saadaan enemmän asiakkailta • Arvostelematta jättäminen koetaan myös arvostukseksi • Arvostusta koetaan saavan myös avun pyytämisen • kautta 	Arvostus

<ul style="list-style-type: none"> • Ajankohdasta, työyhteisöstä ja organisaatiosta • riippuvainen • Etupäässä hyvä • Jokainen yksikkö erilainen • Sukupuolienemmistö ei vaikuta/vaikuttaa • Sukupuolten erilaisuus aiheuttaa kitkaa • Ilmapiiriin vaikuttaa monet syyt, esimerkiksi • johtaminen, mutta myös koko henkilökunta, kaikki • luovat työpanoksellaan ilmapiiriä • Naisvaltaisessa työyhteisössä päivä yleensä etenee niin • kuin se on alkanut • Naisvaltaisella alalla on enemmän sähköä ilmassa. • Miehet ottavat hoitotyön rennommin, naiset ovat • tarkempia. • Työote riippuu myös työtehtävästä 	Työilmapiiri
<ul style="list-style-type: none"> • Naiset juoruilevat herkemmin • Puheeksi ottaminen hankalampaa ja harvinaisempaa • Naisten kesken puhutaan selän takana • Naisten kesellä keskinäiset klikit yleisempiä, ovat selkeämpiä ja pitkäkestoisempia • Miesvaltaisessa työyhteisössä ongelmat käsitellään huutamalla ja jätettiin taakse • Pitkäkestoiset ongelmat ja juorut myrkyttävät ilmapiiriä • Miehen kuulemat juorut voivat kantautua hänen korviinsa vasta jälkikäteen • Yleensä juoruihin ei kiinnitetä huomiota 	Juorut ja klikit työyhteisössä
<ul style="list-style-type: none"> • Miehet osaa juoruilla • Mies pystyy katkaisemaan juorulta siivet • Mies potee huonoa omatuntoa juoruilustaan • Miehelekin juorutaan • Mikäli mies ei juoruile, hän saattaa jäädä ulkopuolelle • Miehen samaistuessa työyhteisöönsä hän saattaa lähteä juoruiluun mukaan • Miehen lähtemiseen juoruiluun mukaan vaikuttaa halu olla ryhmän jäsen ja ulkopuolelle jäämisen pelko • Kun mies ei ota osaa juoruiluun, voivat naiset alkaa miettiä mitä järkeä siinä on • Miehet eivät pidä juoruilusta 	Miesten juoruilu

<ul style="list-style-type: none"> • Asenteet riippuvat, onko aiempaa kokemusta miestyötovereista, mies saattaa herättää ihmetystä • Ennakkoasenteet ovat sidoksissa työyhteisöihin (onko niitä vai ei) • Miehet eivät ole kokeneet ennakkoasenteita tai – käsityksiä • Miesten oletetaan katsovan tv:tä tai nukkuvan työpaikalla, työt jää tekemättä • Miesten kykyyn hoivata ei kohdisteta ennakkoluuloja • Miesten ei kuulu tehdä hoitotyötä/miehet pärjäävät hoitotyössä • Miehen ei tarvitse perustella osaamistaan samalla tavalla kuin naisen 	Ennakkoasenteet ja –käsitykset
<ul style="list-style-type: none"> • Pidetään kuin kukkaa kämmenellä, jottei tämä lähde pois • Jos mies ainoana työyhteisössä, pidetään kuin kukkaa kämmenellä • Mies on odotettu alalle ja työyhteisöihin, nostetaan jalustalle • Arvioidaan ja arvostellaan, etsitään huonoja puolia, jotka tulevat esille, vaikka olisi kuinka täydellinen • Miesten työntekoa tarkkaillaan enemmän • Ajan myötä ihmettely ja pälyily loppuivat • Ensin tarkkaillaan miten mies tekee työnsä ja osaako hän tehdä ne • Kun miehen kanssa tehdään vähän aikaa töitä, hän sulautuu joukkoon, asenteet muuttuvat • Toisinaan naistyötovereilla voi esiintyä katkeruutta, koska mies on ”päässyt tiettyihin juttuihin” • Miesten tulo huomattiin ja heitä kohtaan oltiin uteliaita • On myös naishoitajia, joilla tuntuu olevan ongelma yleisesti mieshoitajiin nähden, ilmeni esimerkiksi vähättelynä • Miehen voi olla vaikea päästä sisälle työyhteisöön, häntä ei hyväksytä kovin helposti • Jos mies ei lähde naisten toimintatapoihin mukaan, häntä ei välttämättä hyväksytä • Mies voidaan kokea uhkana • Jotkut naishoitajat ovat sitä mieltä, että miesten ei kuuluisi koskaan tehdä hoitotyötä, jotkut taas kokevat, että miehet pärjäävät ihan yhtä hyvin kuin naiset 	Vastaanotto työyhteisöön

<ul style="list-style-type: none"> • Naistyötoverin ikä ja työvuodet vaikuttaa suhtautumiseen • Vanhemmat hoitajat avoimempia, suurempia, rohkeampia • Toimeen tuleminen vanhempien naishoitajien kanssa helpompaa • Nuoret pidättyväisempiä • Nuoremmilla hoitajilla tutustuminen vie enemmän aikaa kuin vanhemmilla • Vanhempi hoitaja antaa palautetta herkemmin • Vanhemmat hoitajat eivät ajattele sukupuolia • Nuorten hoitajien pelokkuus voi johtua miehen ammatista, iästä ja sukupuolesta • Naiskollegaa nuori naishoitaja uskaltaa lähestyä helpommin • Miestä nuori hoitaja lähestyy helpommin, kun on tutustunut • Työkokemus ja elämäkokemus tuovat uskallusta • Nuoremmat naishoitajat voivat kiinnittää enemmän huomiota kollegan sukupuoleen 	<p>Eri-ikäisten hoitajien suhtautuminen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Miehen voi olla vaikeaa päästä sisälle työyhteisöön, häntä ei hyväksytä kovin helposti • On myös naishoitajia, joilla tuntuu olevan ongelma yleisesti mieshoitajiin nähden, ilmeni esimerkiksi vähättelynä • Mies voidaan kokea uhkana • Mies ei lähde naisten toimintatapoihin mukaan, joten häntä ei hyväksytä • Toisinaan naistyötovereilla voi esiintyä katkeruutta, koska mies on ”päässyt tiettyihin juttuihin” • Jotkut naishoitajat ovat sitä mieltä, että miesten ei kuuluisi koskaan tehdä hoitotyötä, jotkut taas kokevat, että miehet pärjäävät ihan yhtä hyvin kuin naiset 	<p>Ulkopuolisuus</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mies erottuu joukosta • Miehet kokivat, että heidän tulonsa huomattiin ja heitä kohtaan oltiin uteliaita • Mies oli odotettu • Mies tunnetaan nimeltä laajemmalla alueella ja myös johdossa, toisin kuin nainen • Asenteet ja kunnioitus voivat olla taustalla siinä, että miehelle annetaan työssään naista suurempia 	<p>Erottuminen työyhteisössä</p>

<p>vapauksia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miehet kokevat, että heidän sanomisillaan on enemmän painoarvoa • Miehet kokevat, että on hyvä erottua, koska se auttaa kehittämään toimintaa • Erottuessaan mies on uskottavampi • Mieheltä haetaan tukea omalle mielipiteelle tai hänestä halutaan ristiriitatilanteen katkaisijaa 	
<ul style="list-style-type: none"> • Miehet kuuluvat työyhteisöissä erilaisiin ”porukoihin”, kuuluminen ei ole sidonnaista sukupuoleen • Miehenä voi kuulua helpommin useampaan kuppikuntaan kuin naisena • Mies voi olla isomman porukan kaveri • Tasavertaisia kaikkien hoitajien kesken 	<p>Osana työyhteisöä</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sukupuoli näkyy, pitää ja saa näkyä • Näkyy esimerkiksi sallittuna suurpiirteisyytenä • Leppoisuus • Kyky valikoida työtehtäviään • Hetkessä eläminen, ei murehdita etukäteen • Tappeluiden ulkopuolelle jääminen • Katsotaan enemmän läpi sormien • Miehen odotetaan hoitavan vaativat tilanteet • Pojat on poikia-komentit • Miehenä saa etuoikeuksia poiketa työyhteisön totutuista toimintatavoista • Joitain asioita saa ja joitain pitää tehdä eri tavalla (raskaat ja vaaralliset tilanteet) • Miehen on naista helpompi sanoa ei ja se uskotaan helpommin, miestä ei käskytetä tekemään töitä 	<p>Sukupuolen näkyminen työyhteisössä</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Rauhoittaa asiakastilanteita ja työyhteisöä • Keventää ilmapiiriä • Tasapainottaa työyhteisöä • Parantaa työyhteisön henkeä • Tuo rauhallisuutta ja turvallisuutta • Muuttaa ryhmädynamiikkaa • Naiset toivovat että miehiä olisi puolet työyhteisöistä, tasapainottamassa 	<p>Sukupuolen vaikutus</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Turvamiehenä oleminen • Tekninen osaaminen (vaikka ei osaisikaan) • Kädentaidot hoitotyössä • Kehittäminen ja eteenpäin vienti • Miehen pitää osata • Voimankäyttöä vaativat tilanteet • Teknisen osaamisen vastuualuetta perustellaan sukupuolella, vaikka sitä ei ääneen sanotakaan • Teknisten laitteiden kanssa toimiminen koetaan mieluiseksi • Teknisten välineiden käytön opettelua tarjotaan ensin miehille, siitä voi kuitenkin kieltäytyä • Miesten odotetaan kokeilevan teknisiä laitteita ja kertovan työyhteisölleen ovatko ne tarpeellisia • Oletetaan, että mies hallitsee kädentaitoihin liittyvät tehtävät naista paremmin • Miehellä naisten mukaan parempi kyky kehittämiseen ja asioiden eteenpäin viemiseen • Miehellä odotetaan enemmän, että hän osaa ja hänen pitäisi osata • Miehet joutuvat naisia enemmän riskialttiisiin paikkoihin ja saavat ”vaikeimmat” asiakkaat • Tuntemattomissa pelottavissa tilanteissa turvaudutaan, esimerkiksi taloon tulee tuntematon ihminen 	<p>Työyhteisön odotukset</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tietynlainen ajatusmaailma • Rehellisyys, aitous • Kyky hoivata ja välittää on enemmän persoona- kuin sukupuolikysymys • Kyky toimia suuressa naisporukassa ainoana miehenä • Työskentely edellyttää sosiaalisuutta, herkkyyttä, halua tuoda toiselle hyvää, humaaniutta, kuuntelutaitoa, kykyä aistia työyhteisön hyvinvointia, kykyä välittää toisen ihmisen hyvinvoinnista, pitkäjänteisyyttä • Suurpiirteisyyys ja pikkutarkkuus ovat kiinni työtehtävästä ja persoonasta, ei sukupuolesta • Empatiakykyinen, hallita vuorovaikutustaidot 	<p>Mieshoitajan profiili</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Erilaisuus hyväksytään • Ryhmytymisen kautta koko työyhteisön toimintatavat yhtenäistyvät • Uudet työntekijät voivat muuttaa totuttuja 	<p>Työyhteisön toiminta</p>

<p>toimintatapoja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jos työyhteisössä on useampi mies, voi kitkaa syntyä sukupuolten välisistä toimintatapojen eroista • Hoitotyössä ei ole yhtä tapaa tehdä työtä • Erilaisuus on asiakkaiden kannalta hyvä juttu. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ei eriarvoisuutta • Suhtautuminen mieheen riippuu työtoverin iästä ja työvuosista • On yhteiset työt ja miesten työt • Tasavertaisuus koetaan työssä lähtökohdaksi • Ei ole miesnäkökulmaa, vaan hoitajanäkökulma, yleensä • Miehet eivät koe saavansa mitään erioikeuksia • Naiset kuvittelevat, että miehet pääsevät sukupuolensa vuoksi helpommalla, jokaisella kuitenkin omat työt ja velvollisuudet • Naista kuullaan enemmän kuin miestä • Miehiä ja naisia kuullaan yhtä lailla • Naistyöyhteisöissä on myös naisia (suurin osa) joiden kanssa ollaan tasavertaisia • Vanhemmat hoitajat kohtaavat miehet tasavertaisemmin 	Tasavertaisuus
<ul style="list-style-type: none"> • Työrooli on, työyhteisö ja oma rooli kotona vaikuttavat • Työ työnä • Miehet eivät lokeroi tai laita työtovereitaan arvojärjestykseen, toisin kuin naiset • Omana itsenä toimiminen • Työyhteisössä voi olla oma itsensä alun tutustumisen jälkeen • Työ edellyttää kykyä olla ja toimia omana itsenään • Vaikka on oma itsensä, ei töissä ja kotona kuitenkaan ole aivan samanlainen • Kotona oleva rooli heijastuu töihin 	Rooli
<ul style="list-style-type: none"> • Naisten kanssa työskentely normaalia, luonnollista • Työyhteisössä näkyy sen naisvaltaisuus • Työssä on hoitajanäkökulma, ei sukupuolinäkökulma • Alalle toivotaan lisää miehiä • Pääasiassa hyvin, toki ristiriitoja löytyy joka paikasta, työpaikasta riippuen 	Naisten kanssa työskenteleminen

<ul style="list-style-type: none"> • Työnteko erilaista kun työyhteisössä puolet miehiä ja puolet naisia • Työyhteisöihin sopeutuu hyvin, kun on aina työskennellyt naisten kanssa • Naisvaltaiset työyhteisöt ovat oma maailmansa • Sukupuoli sävyttää puheita (naisvaltaisessa työyhteisössä puhutaan naisille tärkeistä asioista) • Tiedostetaan sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuus • Työ ajatellaan työnä, ei työnä miesten tai naisten kanssa 	
<ul style="list-style-type: none"> • Edellytetään asiallisuutta, korrektiutta • Itseään pitää tarkkailla • Saa olla oma itsensä • Pitää katsoa, mitä puhuu • Puheet voidaan helposti kääntää alkuperäistä sanomaa vastaan tai jättää huomiotta • Edellytetään toisia huomioivaa käytöstä • Käyttäytyminen työyhteisössä määräytyy valtasukupuolen mukaan 	Käytös
<ul style="list-style-type: none"> • Miesten kanssa hoitotyö teknisempää • Naisten kanssa saa olla empaattinen ja herkkä • Nainen oikeutetumpi sanomaan ettei osaa • Miesten kanssa rennompaa • Mies sopeutuu helpommin • Naiset tarkempia • Miesten kanssa työskennellessä ei voi tuoda esille sitä, että välittää asiakkaista • Miesten kanssa työskennellessä odotetaan, että tuo omaa miehuuttaan esille • Jos nainen jättää töitään tekemättä, häntä voidaan alkaa ”nokkia” sen vuoksi • Naisen on todisteltava enemmän osaamistaan ja perusteltava ratkaisujaan • Mieheen luotetaan helpommin • Naiset ovat takertuvat asioihin ja tappelevat keskenään 	Sukupuolten erot
<ul style="list-style-type: none"> • Sukupuolirooliajattelu • Miesten persoona • Huono palkka • Alan huono arvostus • Miesten ennakkoasenteet työn vaatimuksista 	Syyt miesten vähyyteen

<ul style="list-style-type: none"> • Työ vaatii tietynlaista luonteenpiirrettä • Miesten oma epävarmuus • Työn ihmisläheisyys pelottaa • Ulkopuolinen paine 	
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkauksen nostaminen • Ajattelutavan muutos tasavertaisempaan suuntaan • Ajattelutavan muutosta kouluihin • Miehitä uskallusta tehdä itselle mielekästä työtä • Tiedotuksen lisäämistä kouluissa • Kulttuurin muutosta • Työn näkemistä käytännössä • Alan monipuolisuuden esille tuomista 	Muutos, jolla saadaan alalle lisää miehiä
<ul style="list-style-type: none"> • Sattumalta • Aikaisemman kokemuksen pohjalta • Hetken mielijohde, tekemisen puute • Halu auttaa • Halu kehittyä, avata uusia ovia • Kouluun hakiessa ainut mihin pääsi, ei ollut selkeää tavoitetta alalle • Halu tehdä ihmisten kanssa töitä • Halu hoitaa • Harrastuksista aiempi kokemus • Alalle hakeuduttiin työn takia, naisvaltaisuudella ei ollut merkitystä • Omien arvojen näkyminen työssä (toisten auttaminen ja välittäminen) • Tietoinen hakeutuminen alalle • Nuoret vaikuttavat löytäneen alan • Vanhempana alalle hakeutuneet ovat ehtineet kypsyä oman itsensä kanssa ja siksi lähtevät alalle • Vanhemmalla iällä alalle hakeutuneet ehkä ehtineet pohtia alalle hakeutumista ja siten sitoutuvat paremmin • Miehiä tulee koko ajan enemmän alalle 	Alalle hakeutumisen syitä
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvinvoiva työyhteisö • Työkaverit • Yhteisölähtöisyys • Ammattitaitoinen esimies • Hyvä ilmapiiri • Yhteinen ymmärrys työstä 	Työhyvinvointia tuovat tekijät työyhteisössä

<ul style="list-style-type: none"> • Säännöllinen työnohjaus • Positiivinen kasvu työyhteisössä • Poikkeukset rutiiniin • Riittävät resurssit, aika • Jos itsestään riippumattomista syistä ei pysty tekemään parastaan, ei voi hyvin • Mies lähtee toimimattomasta työyhteisöstä naista herkemmin, naiset ovat lojaalimpia • Työyhteisön kanssa kokoontumista vapaa-ajallakin • Hyväntuuliset työtoverit • Työtovereiden läsnäolo • Palaute • Rutiineista poikkeaminen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Omana itsenä toimiminen, oma työote • Parhaansa tekeminen • Mahdollisuus tehdä työt omaan tahtiin • Stressaamattomuus • Kyky jättää työt töihin • Mahdollisuus kehittää työtä • Oman käden jälki • Oma tila • Oma asenne 	<p>Työhyvinvointia tuovat tekijät miehissä</p>

Alakategorioista muodostetut yläkategoriat

Alakategoriat	Yläkategoriat
<ul style="list-style-type: none"> • Ammattitaidon hyödyntäminen • Työn arviointi • Ammattitaidon ylläpitäminen 	Ammattitaito
<ul style="list-style-type: none"> • Tuen saanti • Puhuminen • Mielipide • Palaute 	Kommunikaatio työyhteisössä
<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön usko • Arvostus 	Työyhteisönä eläminen
<ul style="list-style-type: none"> • Työilmapiiri • Juorut ja klikit työyhteisössä • Miesten juoruilu 	Työilmapiiri
<ul style="list-style-type: none"> • Ennakkoasenteet ja – käsitykset • Vastaanotto työyhteisöön • Eri-ikäisten hoitajien suhtautuminen • Ulkopuolisuus • Erottuminen työyhteisössä • Osana työyhteisöä 	Miehen kohtaaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Sukupuolen näkyminen • Sukupuolen vaikutus • Työyhteisön odotukset • Mieshoitajan profiili 	Sukupuolisuus työssä
<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön toiminta • Tasavertaisuus • Rooli • Naisten kanssa työskenteleminen • Käytös • Sukupuolten erot 	Mies työntekijänä naistyöyhteisössä
<ul style="list-style-type: none"> • Syitä miesten vähyyteen • Muutos, jolla saadaan alalle lisää miehiä • Alalle hakeutumisen syitä 	Segregaation purkuun liittyvät kokemukset
<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointia tuovat tekijät työyhteisössä • Työhyvinvointia tuovat tekijät miehissä 	Työhyvinvointia tuovat tekijät

Yläkategorioista muodostetut vastaukset tutkimuskysymyksiin

<ul style="list-style-type: none"> • Ammattitaito • Kommunikaatio työyhteisössä • Työyhteisönä eläminen • Työilmapiiri • Miehen kohtaaminen • Sukupuolisuus työssä • Mies työntekijänä naistyöyhteisössä 	Miesten kokemukset naisvaltaisessa työyhteisössä ja alalla työskentelystä
<ul style="list-style-type: none"> • Segregaation purkuun liittyvät kokemukset 	Motivaatioon ja alan kehittämiseen liittyvät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointia tuovat tekijät 	Miehille työhyvinvointia tuovat tekijät